

**PENGARUH SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN, SISTEM  
PENGUKURAN KINERJA DAN PENGHARGAAN (*REWARD*)  
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL  
(Studi Empiris Pada Perbankan BUMN di Kota Pekanbaru)**

**SKRIPSI**



**OLEH**

**DELVI YULIAN PUTRI**

**11673202626**

**JURUSAN AKUNTANSI S1**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**1441 H/2020 M**

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DELVI YULIAN PUTRI  
NIM : 11673202626  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
JURUSAN : AKUNTANSI SI  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN,  
SISTEM PENGUKURAN KINERJA, DAN  
PENGHARGAAN (*REWARD*) TERHADAP KINERJA  
MANAJERIAL (STUDI EMPIRIS PADA  
PERBANKAN BUMN DI KOTA PEKANBARU)

### DISETUJUI OLEH:

PEMBIMBING



Aras Aira, SE, M.Si  
NIK. 130 411 020

### MENGETAHUI

DEKAN

KETUA JURUSAN



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198903 1 003



Nasrullah Djamil, SE, M.Si, Ak, CA  
NIP.19780808 2000710 1 003

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DELVI YULIAN PUTRI  
NIM : 11673202626  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
JURUSAN : AKUNTANSI SI  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN,  
SISTEM PENGUKURAN KINERJA, DAN  
PENGHARGAAN (*REWARD*) TERHADAP KINERJA  
MANAJERIAL (STUDI EMPIRIS PADA  
PERBANKAN BUMN DI KOTA PEKANBARU)

TANGGAL UJIAN : 13 OKTOBER 2020

### DISAHKAN OLEH:

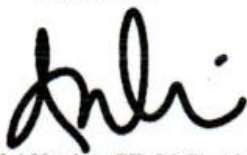
KETUA



Qomariah Lahamid, SE, M.Si  
NIP. 19750704 200710 2 001

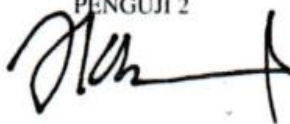
### ANGGOTA

PENGUJI 1



Andri Novius, SE, M.Si, Ak, CA  
NIP. 19781125 200710 1 003

PENGUJI 2



Ikhwan Ratna, SE, M.Si, Ak, CA  
NIP. 19830827 201101 2 014

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRAK**

**PENGARUH SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN, SISTEM PENGUKURAN KINERJA DAN PENGHARGAAN (REWARD) TERHADAP KINERJA MANAJERIAL  
(STUDI EMPIRIS PADA PERBANKAN BUMN DI KOTA PEKANBARU)**

**OLEH :**  
**DELVI YULIAN PUTRI**  
**11673202626**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran kinerja, Dan Penghargaan (Reward) terhadap Kinerja Manajerial. Penelitian ini dilakukan pada perbankan BUMN di Kota Pekanbaru dengan cara menyebarkan kuesioner kepada kepala pimpinan cabang dan kepala bagian manajer pada perbankan BUMN di Kota Pekanbaru dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 43 responden. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi berganda dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan pengujian hipotesis dilakukan dengan pengujian parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan determinasi ( $R^2$ ) dengan alat uji SPSS versi 23. Dari hasil penelitian yang dilakukan secara parsial variabel sistem akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja dan penghargaan (reward) berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perbankan BUMN di Kota Pekanbaru. Kemudian secara simultan diperoleh hasil variabel-variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dari hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel independen memberikan pengaruh sebesar 71,7%.*

**Kata Kunci : Kinerja Manajerial, Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja dan Penghargaan (Reward).**

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRACT

# THE EFFECT OF MANAGEMENT ACCOUNTING SYSTEM, PERFORMANCE MEASUREMENT SYSTEM AND REWARD ON MANAGERIAL PERFORMANCE (EMPIRICAL STUDY ON BUMN BANKING IN PEKANBARU CITY)

BY:

**DELVI YULIAN PUTRI**  
**11673202626**

*This study aims to determine how the effect of the Management Accounting System, Performance Measurement System, and Rewards on Managerial Performance. This research was conducted at BUMN banks in Pekanbaru City by distributing questionnaires to the head of branch leaders and the head of the manager's department of BUMN banking in Pekanbaru City with a total sample of 43 respondents. This research uses descriptive analysis, multiple regression analysis and classic assumption test which consists of normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and hypothesis testing is done by partial testing (t test), simultaneous test (F test) and determination (R<sup>2</sup>) with tools SPSS version 23 test. From the results of research conducted partially management accounting system variables, performance measurement systems and rewards (reward) have an effect on managerial performance in BUMN banking in Pekanbaru City. Then simultaneously the results of the independent variables have an effect on the dependent variable. The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) shows that the independent variables have an effect of 71.7%.*

**Keywords:** Managerial Performance, Management Accounting Systems, Performance Measurement Systems and Reward.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

*Alhamdulillah* penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, dan hidayahnya kepada penulis. *Shalawat* beriring salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN, SISTEM PENGUKURAN KINERJA DAN PENGHARGAAN (REWARD) TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (STUDI EMPIRIS PADA PERBANKAN BUMN DI KOTA PEKANBARU”**

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan Studi Program Sarjana S1 pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Akuntansi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Selama penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

Kedua orangtua tercinta dan tersayang, yaitu Ayahanda Yurnalis dan Ibunda Desi Darwita, adik-adik ku tersayang Adelia Putri Ramadhani, Fadlan Alpha Yudha, dan Marysa Putri Yurnita serta keluarga besar penulis yang selalu memberikan dukungan, semangat dan doa untuk keberhasilan penulis selama ini.

Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, M.Ag selaku Rektor UIN SUSKA RIAU beserta staf.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bapak Dr.Drs. H. Muh. Said, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.

Ibu Prof. Dr. Leny Nofianti MS, SE, M.Si, Ak, CA selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.

Ibu Dr. Julina SE, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.

Bapak Dr. Amrul Muzam,S.HI, M.Ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.

Bapak Nasrullah Djamil, SE, M.Si, Ak, CA selaku Ketua Jurusan Akuntansi yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan dan masukan kepada penulis untuk menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.

8. Ibu Nelsi Arisandy, SE,M.Ak, Ak selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi UIN SUSKA RIAU.

9. Ibu Aras Aira, SE, M.Ak selaku Dosen Konsultasi Proposal sekaligus Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan dan masukan kepada penulis untuk menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.

10. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU yang telah memberikan ilmu yang berharga kepada penulis selama perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.

11. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi UIN SUSKA RIAU.

12. Staf dan Pegawai Bank BUMN di Kota Pekanbaru yang telah banyak membantu dan memberikan informasi kepada penulis

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Sahabatku Tercinta Desi Kurniati, Khaliza Chairani, Mutiara Dedytia Merantika dan Restika Sari Putri yang selalu ada membantu dan memberikan semangat serta dukungannya untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh Teman-teman Akuntansi S1 Lokal A 2016
5. Teman-teman S1 Akuntansi Kosentrasi Akuntansi Manajemen A yang juga ikut berjuang bersama untuk menggapai gelar SE.
6. Semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga semua bantuan dan dukungan doa yang telah diberikan menjadi amal baik serta mendapat ridho dan balasan dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Semua masukan tersebut akan penulis jadikan sebagai motivator untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. *Aamiin yaa Rabbal 'Alamiin..*

Pekanbaru, 18 Agustus 2020

Penulis

**Delvi Yulian Putri**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	vi
<b>BAB I</b>	
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
1.5 Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II</b>	
TINJAUAN PUSTAKA .....	10
2.1 Landasan Teori .....	10
2.2 Sistem Akuntansi Manajemen .....	12
2.3 Sistem Pengukuran Kinerja .....	18
2.4 Penghargaan ( <i>Reward</i> ) .....	21
2.5 Kinerja Manajerial .....	24
2.6 Pandangan Islam .....	26
2.7 Penelitian Terdahulu .....	28
2.8 Kerangka Pemikiran .....	31
2.9 Pengembangan Hipotesis .....	33
<b>BAB III</b>	
METODE PENELITIAN .....	39
3.1 Desain Penelitian .....	39

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB IV**

3.2 Lokasi Penelitian .....	41
3.3 Populasi dan Sampel .....	41
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.6 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional variabel .....	43
3.7 Teknik Analisis Data .....	46
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
4.1 Karakteristik Responden.....	53
4.2 Analisis Statistik Deskriptif .....	56
4.3 Uji Kualitas Data.....	58
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	61
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
4.6 Uji Hipotesis .....	68
4.7 Pembahasan .....	74
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>79</b>
5.1 Kesimpulan .....	79
5.2 Saran .....	80

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**BIOGRAFI PENULIS**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Kondisi Umum Perbankan di Provinsi Riau .....	3
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel III.1	Daftar Perbankan BUMN di Pekanbaru .....	42
Tabel III.2	Definisi Operasional Variabel .....	44
Tabel IV.1	Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	53
Tabel IV.2	Karakteristik Responden .....	54
Tabel IV.3	Analisis Statistik Deskriptif .....	57
Tabel IV.4	Uji Validitas Data .....	59
Tabel IV.5	Uji Reliabilitas Data .....	61
Tabel IV.6	Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	62
Tabel IV.7	Uji Multikolinearitas .....	63
Tabel IV.8	Uji Gletsjer .....	66
Tabel IV.9	Analisis Regresi Linear Berganda .....	68
Tabel IV.10	Hasil Uji Parsial .....	71
Tabel IV.11	Hasil Uji Simultan .....	74
Tabel IV.12	Koefisien Determinasi .....	75

UIN SUSKA RIAU



## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Sistem Informasi Akuntansi Manajemen .....	17
Gambar II.2	Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar IV.1	Heteroskedastisitas Scatterplot.....	65



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 LATAR BELAKANG

Kondisi perekonomian dan persaingan global yang semakin tajam, mendorong perusahaan berbenah diri dengan meningkatkan kinerja manajer dalam mengelola perusahaan. Hal tersebut sangat penting karena keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan tergantung pada keputusan yang dimiliki manajer, sehingga suatu perusahaan memerlukan alat yang berfungsi dalam melakukan perencanaan yang dapat menilai kinerja manajemen. Alat yang digunakan tersebut dapat memberikan informasi yang diperlukan oleh manajemen.

Bagi suatu perusahaan tidak memungkinkan bagi seorang pimpinan untuk memantau secara langsung seluruh kegiatan operasional perusahaan. Untuk itu pimpinan perusahaan harus mengadakan pendelegasian wewenang serta tanggung jawab ke tingkat yang ada di bawahnya, yaitu para pelaksana kegiatan perusahaan, sehingga kegiatan perusahaan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Untuk mengetahui baik tidaknya kinerja manajerial maka perusahaan melakukan penilaian kinerja untuk setiap individu manajer. Adapun unsur-unsur dari kinerja yang akan dinilai dalam penilaian kinerja meliputi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Semua unsur tersebut akan menjadi dasar untuk mengukur kinerja setiap individu.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja manajerial yang maksimal diharapkan mampu membawa keberhasilan perusahaan yang dipimpinnya, dimana keberhasilan diukur dengan prestasi dan kinerja manajerialnya. Penelitian akuntansi menyatakan bahwa kinerja perusahaan yang rendah, disebabkan oleh sistem akuntansi manajemen perusahaan tersebut yang gagal dalam penentuan sarana yang tepat, dan kurangnya metode pengukuran kinerja dan sistem penghargaan.

Untuk meningkatkan kinerja manajer tentunya sangat diperlukan informasi yang dapat memberikan kejelasan bagi penggunaanya, dalam hal ini terutama bagi pihak manajemen dalam pengambilan keputusan. Untuk membantu aktivitasnya, para manajer membutuhkan dukungan informasi. Sistem akuntansi manajemen merupakan sistem formal yang dirancang untuk menyediakan informasi bagi manajer. Perencanaan sistem akuntansi manajemen perlu mendapat perhatian, sehingga dapat diharapkan akan memberikan kontribusi positif dalam mendukung keberhasilan manajer dalam menghasilkan keputusan yang tepat.

Sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan merupakan alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tujuan perusahaan dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan diterapkannya sistem penghargaan di dalam perusahaan tersebut maka kualitas kerja dari para individu sendiri akan semakin terpacu apabila mereka diberikan penghargaan baik fisik maupun non fisik yang layak atas hasil kerjanya. Sehingga para manajer maupun karyawan akan lebih giat lagi dalam melaksanakan kerjanya.



**Tabel 1.1**

**Kondisi Umum Perbankan di Provinsi Riau**

(dalam jutaan)

Indikator	2016	2017	2018
			Triwulan I
Total Aset	88.418.334	98.443.308	94.942.058
DPK	66.694.915	73.150.935	73.316.351
-Giro	10.170.171	10.074.125	11.758.608
-Tabungan	34.332.524	37.784.186	36.634.497
-Deposito	22.192.220	25.292.624	24.923.245
Kredit	58.391.877	60.612.537	60.884.041
-Modal Kerja	18.292.928	19.652.840	19.413.083
-Investasi	16.796.593	15.099.176	15.170.357
-Konsumsi	23.302.356	25.860.521	26.300.601
-LDR (%)	87,55	82,86	83,04
-NPL (%)	3,44	2,89	3,27

Sumber : bi.go.id, 2018.

Kinerja perbankan di provinsi Riau setiap tahunnya mengalami peningkatan. Tetapi pada triwulan I-2018 menurun dibandingkan dengan tahun 2017. Melambatnya kinerja perbankan di Riau tercermin dari perlambatan total Aset, dan penghimpunan Dana Pihak Ketiga (DPK). Yang mana total asset ada triwulan I-2018 senilai RP.94.942.058 juta mengalami kontraksi sebesar 2,54 % (yoy), lebih rendah dibandingkan tahun 2017 yang tumbuh sebesar 11,34 % (yoy). Dan DPK perbankan tiwulan I-2018 yang berupa tabungan dan deposito mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2017. DPK tumbuh 1,51 % (yoy) melambat dibandingkan tahun 2017 yang tumbuh sebesar 9,68% (yoy).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penyaluran kredit perbankan Riau tumbuh 5,19% (yoy), meningkat dibandingkan sebelumnya yang tercatat sebesar 3,80% (yoy). Meskipun penyaluran kredit meningkat, NPL berada pada level 3,27%, naik dibandingkan 2017 yang sebesar 2,88%. Sementara itu, *Loan to Deposit Ratio* (LDR) perbankan Riau pada triwulan I 2018 tercatat sebesar 83,04%, naik dari tahun sebelumnya yang tercatat sebesar 82,86%.

Permasalahan yang terjadi terkait layanan perbankan BNI yaitu nasabah Bank BNI kecewa terkait lambatnya penanganan layanan setor tunai. Nasabah bank BNI yang memasukkan uang tunai melalui ATM setor tunai mengalami permasalahan uang terambil dengan mesin sedangkan saldo tidak bertambah. Kejadian ini telah dilaporkan ke kantor bank BNI tetapi sudah 16 hari kerja uang tersebut tidak juga masuk. Dan tanggapan dari pihak BNI pun laporan dari nasabah selalu dalam proses ([mediakonsumen.com](http://mediakonsumen.com)). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja manajerial pada bank BNI kurang baik. Keluhan dari nasabah tidak mendapatkan perhatian yang jelas dari pihak manajer perusahaan.

Kasus lain ditemukan pada perbankan BRI. Kasus terjadi pada Agustus 2017 dimana eks kcab BRI Pekanbaru ditangkap oleh tim gabungan kejaksaan tingginya Riau dan Sumatera Utara terkait permasalahan kasus korupsi kredit fiktif senilai 5 Miliar. Jaksa menemukan adanya unsur rekayasa dalam pemberian kredit. Sebab, penagihan terhadap debitur tidak dapat dilakukan karena mereka tidak pernah menikmati fasilitas kredit yang diberikan ([merdeka.com](http://merdeka.com)).

Kasus-kasus di atas mengindikasikan bahwa hingga pada saat ini manajerial perbankan BUMN belum dapat memberikan kontribusi kinerja terbaik

seperti dari segi pengawasan dan investigasi kinerja perusahaan yang pada akhirnya menyebabkan kinerja perusahaan secara keseluruhan menjadi rendah. Bisa jadi hal tersebut disebabkan oleh tidak diterapkannya sistem akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja dan *reward* sebagai alat pengendali, sehingga ada pihak yang merasa hasil kerjanya tidak dihargai yang membuat mereka akhirnya lebih mengutamakan kepentingan pribadi di atas kepentingan perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hasil penelitian yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Melanthon Rumapea dan Jaminta Sinaga(2018) menunjukkan hasil bahwa sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Metode pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Sedangkan sistem penghargaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial. Dan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dkk (2016) menemukan bahwa sistem akuntansi manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Penelitian tentang sistem pengukuran kinerja juga sudah pernah dilakukan sebelumnya, antara lain oleh Debora (2013) pengaruh sistem pengukuran kinerja dan sistem *reward* terhadap kinerja manajerial hasil menunjukkan bahwa sistem pengukuran berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dan sistem *reward* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyani (2015) sistem penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian ini merujuk pada penelitian Mintje (2013), penelitian tersebut menunjukkan bahwa *total quality management (TQM)*, sistem penghargaan, dan sistem pengukuran kinerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini mengganti satu variabel independen dengan sistem akuntansi manajemen yang dilakukan oleh Dwinarin (2017) bahwa sistem akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Dan juga perbedaan penelitian dengan sebelumnya terletak pada objeknya. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan perbankan BUMN di Kota Pekanbaru.

Dengan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perbankan BUMN di Kota Pekanbaru).”

## 1.2 RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

Apakah sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial perbankan BUMN di kota Pekanbaru?

Apakah sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial perbankan BUMN di kota Pekanbaru?

Apakah penghargaan (*reward*) berpengaruh terhadap kinerja manajerial perbankan BUMN di kota Pekanbaru?

Apakah sistem akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja dan penghargaan (*reward*) berpengaruh terhadap kinerja manajerial perbankan BUMN di kota Pekanbaru?

### 1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial perbankan BUMN di kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial perbankan BUMN di kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan (*reward*) berpengaruh terhadap kinerja manajerial perbankan BUMN di kota Pekanbaru
4. Untuk mengetahui pengaruh sistem akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja dan penghargaan (*reward*) berpengaruh terhadap kinerja manajerial perbankan BUMN di kota Pekanbaru

### 1.4 MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk :

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk pengambilan kebijakan oleh manajemen perusahaan, dan menyediakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.3

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bukti empiris tentang sistem akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial.

Bagi peneliti, penelitian dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat oleh peneliti selama dibangku perkuliahan dan mendapatkan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai akuntansi pada umumnya.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam penelitian-penelitian selanjutnya disamping sebagai sarana untuk menambah wawasan.

## 1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam memperoleh gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam penulisan proposal ini, maka penulis akan membagi dan menguraikan secara singkat isi masing-masing bab dengan sistematika sebagai berikut :

### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang menjelaskan secara garis besar tentang judul penelitian, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan teori yang mendukung permasalahan yang dibahas didalam penelitian mengenai sisten akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja, penghargaan dan kinerja



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
**BAB III**
**BAB IV**
**BAB V**

manajerial, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

**: METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi dan operasi variabel, dan teknik analisis data.

**: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan mengenai hasil analisis data dari pengujian-pengujian statistik dan diakhiri dengan interpretasi hasil berupa penolakan atau penerima hipotesis yang di uji.

**: KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan, saran dan implikasi yang didasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan untuk penelitian yang akan datang.

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori agensi adalah hubungan keagenan antara prinsipal dan agen. Teori ini didasarkan pada pemikiran bahwa adanya perbedaan informasi antara atasan dan bawahan atau antara kantor pusat dan kantor cabang atau adanya informasi asimetri mempengaruhi penggunaan sistem akuntansi (Handayani, 2013). Dari sudut pandang teori agensi, principal (pimpinan pusat, pemilik, atau manajer puncak) membawahi agen (karyawan atau manajer yang lebih rendah) untuk melaksanakan kinerja yang efisien. Salah satu elemen kunci dari teori agensi adalah bahwa principal dan agen memiliki preferensi atau tujuan yang berbeda.

Melaniar (2014) menyatakan bahwa hubungan keagenan adalah sebuah kontrak manajer (agen) dengan principal. Kedua belah pihak terkait kontrak yang menyatakan hak dan kewajiban masing-masing. Prinsipal menyediakan fasilitas dan dana untuk menjalankan perusahaan, sedangkan agen mempunyai kewajiban untuk mengelola apa yang ditugaskan oleh prinsipal kepadanya. Untuk kepentingan tersebut, prinsipal akan memperoleh hasil berupa pembagian laba, sedangkan agen memperoleh gaji, bonus, dan berbagai kompensasi lainnya.

Pendekatan teori keagenan dengan sistem akuntansi manajemen menjelaskan bahwa peran akuntansi sebagai media informasi yang timbul dari kooperasi dari antara dua pihak mengemukakan bahwa problem yang timbul

disebabkan oleh keterbatasan pihak principal (pemilik atau pimpinan) untuk memperoleh informasi dari agen (pemegang peketjaan/ manajemen) setiap saat yang dikehendaki oleh principal. Dan sikap yang berbeda antara principal (pemilik/pimpinan) dan agen (manajemen) dalam menghadapi resiko.

Manajemen sebagai pihak yang diberi tugas untuk menjalankan dana dari pemilik harus mempertanggungjawabkan apa yang telah diamanahkan kepadanya.

Di lain pihak prinsipal sebagai pemberi amanah akan memberikan insentif pada agen (manajemen) berupa berbagai macam fasilitas, baik finansial maupun non finansial. Permasalahan timbul ketika kedua belah pihak mempunyai persepsi dan sikap yang berbeda dalam hal pemberian informasi yang akan digunakan prinsipal untuk memberikan insentif pada agen.

Persepsi kedua belah pihak dalam menanggung resiko. Agen yang mempunyai informasi tentang operasi dan kinerja perusahaan secara riil dan menyeluruh tidak akan memberikan seluruh informasi itu untuk prinsipal. Sebaliknya prinsipal yang memerlukan informasi atas kepemilikannya tetapi akses pada informasi internal perusahaan terbatas. Keinginan prinsipal tersebut pada umumnya sangat sulit dipenuhi. Ketidakadanya keharmonisan antara agen dan prinsipal ini adalah timbulnya ketidak seimbangan informasi (*information asymmetry*) dimana agen memiliki informasi lebih banyak mengenai perusahaan yang harus dikerjakannya dibanding prinsipal, sehingga dapat dikatakan bahwa agen memiliki informasi privat yang tidak diketahui oleh prinsipal.

Adanya perbedaan preferensi antara prinsipal dan agen juga informasi privat yang dimiliki oleh agen memungkinkan bagi agen untuk memberikan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



informasi yang tidak sesuai dengan fakta yang ada, guna memperoleh beberapa keuntungan yang diharapkan. Tindakan ini mendorong prinsipal untuk memberlakukan sistem pengendalian agar mereka dapat mengontrol tindakan manajemen.

## 2.2 Sistem Akuntansi Manajemen

Akuntansi manajemen adalah suatu kegiatan yang menjadi bagian integral dari fungsi (proses) manajerial yang dapat memberikan informasi keuangan dan nonkeuangan bagi manajemen untuk pengambilan keputusan strategis organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Halim, 2012: 5). Akuntansi manajemen dapat dipandang dari dua sudut yaitu akuntansi manajemen sebagai salah satu tipe akuntansi dan akuntansi manajemen sebagai salah satu tipe informasi. Sebagai salah satu tipe akuntansi yaitu akuntansi manajemen merupakan suatu sistem pengolahan informasi keuangan yang digunakan untuk menghasilkan informasi keuangan bagi kepentingan pemakai internal organisasi. Akuntansi manajemen merupakan salah satu tipe akuntansi diantara dua tipe akuntansi yaitu akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen (Mulyadi, 1997 dalam Aida, 2017).

Sistem akuntansi manajemen adalah suatu mekanisme pengendalian organisasi, dimana sistem akuntansi manajemen merupakan alat yang efektif dalam menyediakan informasi yang berguna untuk memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi dari berbagai alternatif yang dapat dilakukan (Melasari, 2016). Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan cerminan dari fungsi perencanaan manajemen yaitu memberikan informasi untuk pengambilan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



keputusan, memotivasi perilaku manajer dan sebagai alat meningkatkan efisiensi. Informasi akuntansi manajemen menghasilkan informasi yang berguna untuk membantu para pekerja, manajer dan eksekutif dalam membuat keputusan yang lebih baik.

Rudianto (2013: 10) menyatakan sistem akuntansi manajemen mempunyai tugas penting yaitu mengembangkan informasi keuangan bagi para manajer dan pengelola perusahaan untuk digunakan dalam pengambilan keputusan. Informasi keuangan disediakan untuk masing-masing fungsi utama manajemen, yaitu manajemen strategis, perencanaan, dan pengambilan keputusan, pengendalian manajemen dan operasi, serta penyiapan laporan keuangan.

Secara umum, penggunaan sistem akuntansi manajemen terbatas hanya pada informasi keuangan internal yang berorientasi historis. Namun, saat ini meningkatnya peran sistem akuntansi manajemen untuk membantu peran manajer dalam perencanaan, pengarahan, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan telah mengakibatkan perubahan pada sistem akuntansi manajemen. Saat ini dalam perkembangannya pada sistem akuntansi manajemen terdapat perubahan dengan memasukkan data eksternal dan non keuangan ke dalam informasi yang berorientasi masa depan. Kriteria tersebut fleksibel dan berdasarkan pada tujuan yang hendak dicapai manajemen. Hansen dan Women (2011: 4) mengemukakan sistem akuntansi manajemen mempunyai tiga tujuan umum yaitu :

Menyediakan informasi untuk perhitungan biaya jasa, produk, atau objek lainnya yang ditentukan oleh manajemen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

©Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
Site Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menyediakan informasi untuk perencanaan, pengendalian, pengevaluasian, dan perbaikan berkelanjutan.

Menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan.

Ketiga tujuan ini menunjukkan manajer dan pengguna lainnya perlu memiliki akses menuju informasi akuntansi manajemen dan perlu mengetahui cara menggunakannya. Informasi akuntansi manajemen dapat membantu mereka mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah, serta mengevaluasi kinerja

### 2.2.1 Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen

Chenhall dan Morris (1986) dalam Aida (2017) menemukan bukti empiris mengenai karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen yang bermanfaat yaitu *broad scope, timeliness, aggregation, dan integration*.

#### a. *Broadscope* (Lingkup)

Informasi sistem akuntansi manajemen yang bersifat *broad scope* adalah informasi yang memperhatikan *focus*, kuantifikasi, dan *time horizon*. Pada dasarnya manajer membutuhkan informasi yang bersifat luas. Oleh sebab itu manajer membutuhkan informasi yang memiliki karakteristik *broad scope*.

Karakteristik ini memiliki tiga sub dimensi antara lain fokus, kuantifikasi dan waktu. Fokus berkaitan dengan informasi yang berasal dari dalam atau luar organisasi (faktor ekonomi, teknologi, dan pasar), kuantifikasi berkaitan dengan informasi keuangan dan non keuangan, dan waktu berkaitan dengan estimasi peristiwa yang akan terjadi di masa datang.

### *Timeliness* (Tepat Waktu)

*Timeliness* menyatakan ketepatan waktu dalam memperoleh informasi mengenai suatu kejadian. Dimensi *timeliness* mempunyai dua subdimensi yaitu frekuensi pelaporan dan kecepatan membuat laporan. Frekuensi pelaporan berkaitan dengan seberapa sering informasi disediakan untuk manajer, sedangkan kecepatan berkaitan dengan tenggang waktu antara kebutuhan akan informasi dengan tersedianya informasi. Informasi yang tepat waktu mampu mempengaruhi kemampuan manajer dalam merespon suatu peristiwa atau permasalahan. Informasi tepat waktu juga akan mendukung manajer menghadapi ketidakpastian lingkungan yang terjadi dalam organisasi.

#### c. *Aggregation* (Agregasi)

Informasi disampaikan dalam bentuk yang lebih ringkas tetapi tetap mencakup hal-hal penting sehingga tidak mengurangi nilai informasi itu sendiri. Dimensi *aggregation* merupakan ringkasan informasi menurut fungsi, periode waktu, dan model keputusan. Informasi menurut fungsi akan menyediakan informasi berkaitan dengan keputusan dari unit-unit bisnis lain. Informasi yang dihasilkan ini dapat mengurangi atau menghemat waktu dalam pengambilan keputusan karena informasi telah dikumpulkan dan disusun menurut fungsi dan jangka waktu yang berbeda-beda.

### *Integration* (Integrasi)

Informasi yang mencerminkan kompleksitas dan saling keterkaitan antara bagian satu dan bagian lain. Informasi terintegrasi mencerminkan adanya koordinasi antara segmen subunit satu dan lainnya dalam organisasi. Informasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



yang terintegrasi berperan sebagai koordinator dalam mengendalikan pengambilan keputusan yang beranekaragam. Manfaat informasi yang terintegrasi dirasakan penting pada saat manajer dihadapkan dengan situasi dimana harus mengambil keputusan yang mampu berdampak pada bagian/unit lain.

Semakin banyak jumlah segmen dan unit bisnis dalam organisasi akan semakin besar kebutuhan informasi karakteristik integrasi dari sistem informasi akuntansi manajemen. Dengan kata lain informasi terintegrasi memberikan peran pengkoordinasian dalam beragam keputusan pada organisasi yang sangat terdesentralisasi.

### 2.2.2 Sistem Informasi Akuntansi Manajemen.

Hansen dan Mowen (2012: 4) menyatakan sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang menghasilkan keluaran (output) dengan menggunakan masukan (input) dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Jika sistem informasi akuntansi manajemen dihubungkan dengan alternatif yang akan dipilih, maka akan di hasilkan konsep informasi akuntansi diferensial, yang dibutuhkan oleh manajemen untuk tujuan pengambilan keputusan pemilihan beberapa alternatif.

Sistem informasi akuntansi manajemen akan menghasilkan informasi akuntansi manajemen, yang dimanfaatkan oleh pengelola untuk kepentingan pengambilan keputusan sehubungan dengan pelaksanaan tugas mereka. Informasi akuntansi manajemen ini bisa bersifat keuangan dan non keuangan. Informasi ini bersumber dari kegiatan operasional harian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

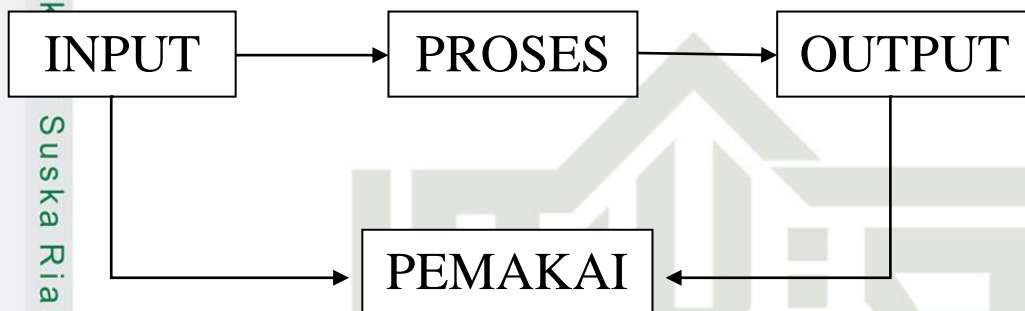
2. Diarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Baldric (2013: 5) mengemukakan pemrosesan sistem informasi akuntansi manajemen diilustrasikan pada gambar dibawah ini :

Gambar II.1

Sistem Informasi Akuntansi Manajemen



a) *Input*

*Input* adalah data yang direkam dari peristiwa ekonomi yang terjadi di perusahaan. Contoh data yang di input kedalam sistem informasi akuntansi manajemen adalah jenis bahan, harga bahan, tariff upah, jam kerja, jam lembur, jam mesin, pemakaian listrik, dan harga jual.

*Proses*

*Proses* adalah pengubahan data menjadi informasi. Contohnya adalah mengidentifikasi, mengukur, mengakumulasi, menganalisis, dan melaporkan. Proses dapat dilakukan baik secara manual maupun dengan menggunakan komputer.

*Output*

*Output* adalah informasi. Informasi dituangkan dalam laporan yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi manajemen. Contoh laporan adalah laporan biaya produk, laporan biaya aktivitas, laporan biaya

departemen, laoran jam kerja karyawan, laporan penjualan dan laporan kinerja.

Tahap awal dimulai dari input data, memproses data, dan akhirnya menghasilkan laporan. Manajer mengambil keputusan berdasarkan informasi yang disajikan dalam laporan. Setelah informasi digunakan untuk pengambilan keputusan, manajer mendapatkan umpan balik (*feedback*). Umpan balik adalah informasi mengenai seberapa baik keputusan yang dijalankan dan apa tindakan korektif yang dibutuhkan. Informasi pada umpan balik digunakan untuk perbaikan atau mengoreksi pelaksanaan.

### 2.3 Sistem Pengukuran Kinerja

Menurut Susilo (2002:29) dalam Setyani (2015), sistem pengukuran kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi atau perusahaan. Sistem pengukuran kinerja memiliki peran penting selain berperan dalam pengendalian dan memberikan umpan balik pada proses dan pengambilan keputusan.

Pengukuran kinerja adalah suatu proses untuk mengetahui seberapa bagus kinerja yang dilakukan individu atau kelompok dalam rangka mencapai sasaran strategis. Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan dan memberikan umpan balik merupakan hal yang penting dalam upaya perbaikan secara terus-menerus dan mencapai keberhasilan di masa mendatang sehingga perusahaan dapat mempertahankan kelangsungan usahanya (Debora, 2013).

Pengukuran kinerja merupakan proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Pengukuran kinerja dapat bermanfaat bagi perusahaan apabila dilakukan dengan sebaik-baiknya, karena itu informasi yang dihasilkan harus efektif dan efisien. Sistem pengukuran kinerja dapat bermanfaat bagi para pemakainya apabila hasilnya dapat menyediakan umpan balik yang bisa membantu anggota organisasi dalam usaha untuk melakukan perbaikan kerja lebih lanjut.

Sistem pengukuran kinerja merupakan proses dimana organisasi-organisasi menilai kinerja karyawan untuk memperbaiki pengambilan keputusan dalam perusahaan. Dari definisi diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa sistem pengukuran kinerja merupakan mekanisme perbaikan secara periodik terhadap keefektifan tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu agar berhasil dalam menerapkan strategi perusahaan dan memperbaiki dalam pengambilan keputusan.

Penilaian kinerja menurut Mulyadi dan Setyawan (2001:354) dalam Setyaningrum (2015) dimanfaatkan oleh organisasi untuk:

Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian personel secara maksimum. Hal ini dikarenakan motivasi adalah prakarsa dilaksanakannya suatu tindakan secara sadar dan bertujuan. Dari aspek perilaku, motivasi berkaitan dengan sesuatu yang mendorong orang untuk berperilaku dengan cara tertentu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Di larang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan personel, seperti promosi, transfer dan pemberhentian. Hal ini dikarenakan penilaian kinerja akan menghasilkan data yang dapat dipakai sebagai dasar untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan personel. Agar dapat memotivasi personel, penghargaan yang diberikan kepada personel perlu didasarkan atas hasil penilaian kinerja personel.

Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan personel dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan personel. Hal ini dikarenakan manajemen perusahaan tidak mengenal kekuatan dan kelemahan personel yang dimilikinya, sehingga sulit bagi manajemen untuk mengevaluasi dan memilih program pelatihan personel jika perusahaan mengadakan pelatihan bidang pemasaran bagi personel yang kuat dibidang pemasaran, namun lemah dibidang keuangan.

- d. Menyediakan suatu dasar untuk mendistribusikan penghargaan. Hal ini dikarenakan untuk mendistribusi penghargaan, memerlukan data hasil penilaian kinerja personel, agar penghargaan tersebut dirasakan adil oleh personel yang menerima penghargaan. Pembagian penghargaan yang dipandang tidak adil menurut persepsi personel penerima maupun bukan penerima akan berakibat timbulnya perilaku yang tidak semestinya.

Adapun indikator dari sistem pengukuran kinerja antara lain, sistem pengukuran kinerja membantu meningkatkan kinerja manajer, pengharapan kinerja, sistem pengukuran kinerja menilai dengan tepat kinerja, penilaian yang berkeadilan, dilakukan secara adil, landasan penentuan penilaian kinerja, landasan



untuk mengikuti pelatihan, sistem pengukuran kinerja dilakukan secara berkala, dan evaluasi kelayakan pengukuran kinerja.

## 2.4 Penghargaan (*Reward*)

Penghargaan (*reward*) adalah suatu sistem atau program yang dilaksanakan manajemen dengan memberikan tambahan penerimaan bagi karyawan atau manajer sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kinerjanya. *Reward* (penghargaan) merupakan salah satu komponen struktur pengendalian manajemen di samping struktur organisasi dan jejaring informasi. Penghargaan ini digunakan untuk mewujudkan tujuan sistem (perusahaan dan elemen-elemennya) (Debora, 2013). Tujuan utama program *reward* adalah untuk menarik orang yang cakap agar bergabung dalam organisasi, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi (Wibowo, 2007:149 dalam Maulidiyah, 2016)

Afiantoni (2018) penghargaan (kompensasi) merupakan pemberian kepada karyawan dengan bayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Sistem penghargaan (kompensasi) yang efektif seharusnya dapat menarik para karyawan atau pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik, menjaga mereka agar merasa puas dengan pekerjaannya dan menginspirasi mereka untuk sukses.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penghargaan (*reward*) terdiri dari beberapa indikator, yaitu :

Pentingnya penghargaan bagi manajer

Penghargaan yang diberikan memenuhi kebutuhan hidup

Bobot pekerjaan

Jam kerja

Penghargaan yang diberikan mencerminkan kontribusi manajer

Frekuensi penerapan sistem *reward* dalam perusahaan.

Wibowo (2007:151) dalam Maulidiyah (2016) mengemukakan ada pertimbangan penting yang dapat dipergunakan manajer untuk mengembangkan dan membagikan *reward* ,yaitu :

- a. *Reward* harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia.
- b. Individu cenderung membandingkan *reward* mereka dengan lainnya. Jika terjadi ketidakadilan, maka akan terjadi ketidakpuasan.
- c. Manajer yang membagikan *reward* harus mengenal perbedaan individu. Variasi proses *reward* menjadi kurang efektif seperti yang diharapkan apabila perbedaan individu kurang dipertimbangkan. Setiap *reward* harus memuaskan kebutuhan dasar, dipertimbangkan secara adil, dan berorientasi pada kepentingan individu.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 2.4.1

## Penggolongan Penghargaan

Penghargaan menurut Afif (2015) dapat digolongkan pada dua kelompok,

Penghargaan Intrinsik .

Penghargaan Intrinsik berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu. Untuk meningkatkan penghargaan intrinsik, manajemen dapat menggunakan beberapa teknik seperti penambahan tanggung jawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan usaha lain yang meningkatkan harga diri seseorang dan yang mendorong orang untuk menjadi terbaik.

#### b. Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan Ekstrinsik terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada personal baik yang berupa kompensasi langsung, tidak langsung maupun yang berupa kompensasi non moneter. Kompensasi langsung adalah pembayaran langsung berupa kenaikan gaji, pembagian laba, dan pemberian bonus yang didasarkan pada kinerja personal. Kompensasi tidak langsung adalah semua pembayaran untuk kesejahteraan personel seperti sebuah asuransi.

## 2.5 Kinerja Manajerial

Kinerja menurut Mulyadi (2007) dalam Setyani (2015) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pada pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, melaksanakan misi, guna mencapai visi organisasi. Kinerja atau nilai aktivitas kerja dapat diartikan sebagai prestasi

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



yang dapat dicapai perusahaan dalam satu periode tertentu dalam melaksanakan kegiatan dari program berdasarkan kebijakan guna mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan melalui misi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategik perusahaan tersebut.

Kinerja manajerial diartikan sebagai salah satu faktor penting dalam perusahaan, karena dengan meningkatnya kinerja manajerial diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja manajerial yang diperoleh manajer juga merupakan salah satu faktor yang dapat dipakai untuk meningkatkan keefektifan perusahaan. Kinerja manajerial menunjukkan kemampuan manajemen dalam menjalankan fungsi manajemen yang merupakan aktivitas bisnis, yang tentu selalu berkenaan dengan pengambilan keputusan (Widarsono, 2007:289 dalam Helmi 2013).

Kinerja manajerial adalah hasil dari proses aktivitas manajerial yang efektif, efisien dan hemat mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, ketatausahaan, laporan pertanggungjawaban dan pengawasan. Kinerja manajerial merupakan persepsi kinerja individual para anggota organisasi dalam kegiatan manajerial dan mengukur seberapa jauh manajer melaksanakan fungsi-fungsi manajemen (Setiawan, 2016). Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab sosialnya, sebagian besar tergantung pada manajer. Apabila manajer mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik, maka organisasi akan mampu mencapai sasaran dan tujuan yang dikehendaki. Kemampuan manajerial lahir dari proses yang panjang dan terjadi secara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

©Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
Site Islam of Syarif Kasim Riau

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



perlahan-lahan melalui proses pengamatan dan belajar. Bukti dari kemampuan manajerial sejauhmana mereka mampu berkinerja secara optimal (Debora, 2013).

Menurut Narsa dan Yuniawati (2003:24) dalam Setyani (2015) kinerja manajerial adalahkinerja para individu dalam kegiatan manajerial. Kinerja manajerial meliputidelapan dimensi yaitu:

Perencanaan, dalam hal ini berarti kemampuan untuk menentukan suatu tujuan, kebijakan dan tindakan/pelaksanaan, penjadwalan kerja, penganggaran, merancang prosedur, dan pemrograman.

Investigasi, yaitu kemampuan mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan, dan rekening, mengukur hasil, menentukan persediaan,dan analisis pekerjaan.

c. Pengkoordinasian, yaitu kemampuan melakukan tukar menukar informasi dengan orang lain di bagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain, dan hubungan dengan manajer lain.

Evaluasi, yaitu kemampuan untuk menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil,penilaian laporan keuangan, pemeriksaan produk.

Pengawasan (*supervision*), yaitu kemampuan untuk mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan, membimbing, melatih dan menjelaskan peraturan kerja pada bawahan, memberikan tugas pekerjaan dan menangani bawahan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengaturan staf (*staffing*), yaitu kemampuan untuk mempertahankan angkatan kerja dibagian anda, merekrut, mewawancarai dan memilih pegawai baru, menempatkan, mempromosikan dan mutasi pegawai.

Negosiasi, yaitu kemampuan dalam melakukan pembelian, penjualan atau melakukan kontrak untuk barang dan jasa, menghubungi pemasok, tawar-menawar dengan wakil penjual, tawar-menawar secara kelompok.

Perwakilan (*representative*), yaitu kemampuan dalam menghadiri pertemuan dengan perusahaan lain, pertemuan perkumpulan bisnis, pidato untuk acara-acara kemasyarakatan, pendekatan kemasyarakatan, mempromosikan tujuan umum perusahaan.

## 2.6 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Allah SWT berfirman dalam Surat At- Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang- orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ayat di atas menjelaskan bersungguh-sungguhlah kamu untuk berbuat sesuatu demi masa depanmu karena segala perbuatanmu akan mendapatkan haknya di dunia maupun diakhirat. Di dunia perbuatan tersebut akan disaksikan Allah, Rasul-Nya dan orang-orang mukmin. Jika berupa ketaatan, ia akan mendapatkan pujian dan pahala yang besar di dunia dan akhirat. Namun, jika berupa kemaksiatan ia akan mendapatkan hinaan di dunia dan siksaan yang pedih di akhirat.

Dalam surat Al- Ahqaf ayat 19 yang berbunyi :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

Artinya : *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka akan mendapatkan hasil yang baik atas kinerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.



## 2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel II.1

### Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Steffi Sigilipu (2013)	Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial	Independen (X) : Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja. Dependen (Y) : Kinerja Manajerial.	Informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial	Variabel independen diganti dengan sistem akuntansi manajemen dan penghargaan ( <i>reward</i> ) Objek penelitian di Perbankan BUMN.
2	Muksyfatul Maulidiyah (2016)	Pengaruh <i>Total Quality Management</i> , Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial CV. Singkong Arto Mas Kepanjen-Malang	Independen (X) : <i>Total Quality Management</i> , Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan. Dependen (Y) : Kinerja Manajerial.	<i>Total Quality Management</i> berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja manajerial. Sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dan sistem penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja Manajerial.	Variabel independen diganti dengan sistem akuntansi manajemen. Objek penelitian di Perbankan BUMN.
3	Fitri Dwinarin, Meinarni	Pengaruh Desentralisasi dan Sistem	Independen (X) : Desentralisas	Desentralisasi berpengaruh signifikan	Terdapat 2 variabel independen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<div> <div> Hak cipta milik UIN Suska Riau </div> <div> State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau </div> </div>	Asnawi dan Mariolin Sanggenafa (2017).	Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi kasus di Perbankan kota Jayapura)	i, dan Sistem Akuntansi Manajemen.	terhadap kinerja manajerial. Sistem Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Dan Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.	yang berbeda yaitu sistem pengukuran kinerja dan penghargaan ( <i>reward</i> ).	
	4	Sugiyatno, Rispantyo dan Djoko Krisianto (2017)	Pengaruh <i>Total Quality Management</i> , Sistem Akuntansi Manajemen dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial. (Studi Empiris di Perusahaan Jasa)	Independen (X) : <i>Total Quality Management</i> , Sistem Akuntansi Manajemen dan Sistem Penghargaan. Dependen (Y) : Kinerja Manajerial.	<i>Total Quality Management</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Sistem Akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Dan sistem penghargaan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja Manajerial.	Variabel independen diganti dengan sistem pengukuran kinerja. Dan perbedaan objek penelitian.
	5	Octora Tita Audina, dkk (2018)	Pengaruh <i>Total Quality Management</i> , Sistem Pengukuran	Independen (X) : <i>Total Quality Management</i> , Sistem	<i>Total Quality Management</i> , Sistem Pengukuran Kinerja, Dan	Variabel independen diganti dengan sistem

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p><b>Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang</b></p> <p><b>Hak cipta milik UIN Suska Riau</b></p> <p><b>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</b></p>	6	Ranti Melasari (2018).	Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial dengan Strategi Bisnis sebagai Variabel Moderasi pada PT. Pulau Sambu Guntung	Independen (X) : Sistem Akuntansi Manajemen . Dependen (Y) : Kinerja Manajerial. Moderasi : Strategi Bisnis	Tidak ada pengaruh antara sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial. Dan tidak ada pengaruh antara sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dengan strategi bisnis sebagai variabel moderasi	Terdapat penambahan variabel independen yaitu sistem pengukuran kinerja dan penghargaan ( <i>reward</i> ). Dan tidak adanya variabel moderasi pada penelitian ini.
		Melanthon Rumapea, Jaminta Sinaga, dan Ririn Elvani Saragih. (2018).	Pengaruh Penetapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Metode Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial pada RS Estomihi Medan.	Independen (X) : Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Metode Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan. Dependen (Y) : Kinerja Manajerial.	Sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Manajerial. Metode pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Sistem	Perbedaan terdapat pada objek penelitian.
			Kinerja, Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial.	Pengukuran Kinerja, Dan Sistem Penghargaan. Dependen (Y) : Kinerja Manajerial.	Sistem Penghargaan diuji secara parsial dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial	akuntansi manajemen. Objek penelitian di Perbankan BUMN.

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

			penghargaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial. Dan sistem informasi akuntansi manajemen, metode pengukuran kinerja dan sistem penghargaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada rumah sakit Estomihi Medan.	
--	--	--	--	--

Sumber : Penelitian terdahulu.

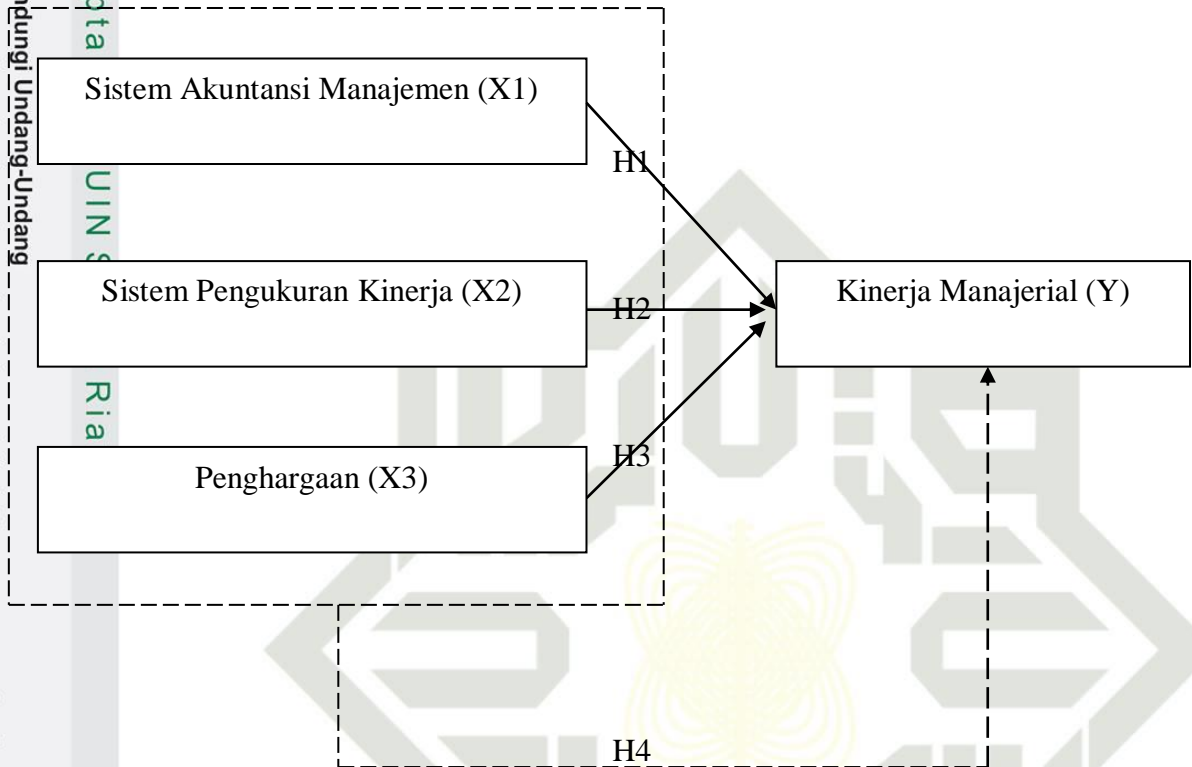
## 2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah konsep yang digunakan untuk memberikan penjelasan terhadap konsep teoritis. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah seperti gambar berikut :

UIN SUSKA RIAU

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Gambar II.2**  
**Kerangka Pemikiran**



Keterangan :

————— : Uji Parsial

- - - - - : Uji Simultan

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, variabel independen dalam penelitian ini yaitu Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja dan Penghargaan (*Reward*), sedangkan variabel dependennya yaitu Kinerja Manajerial.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.9 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran tentang pengaruh sistem akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja, dan penghargaan (*reward*) terhadap kinerja manajerial, maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

### 2.9.1 Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Setiap Manajer dalam perusahaan berfungsi menggerakkan orang lain untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan dari perusahaan itu seperti yang telah ditetapkan. Dalam pencapaian tujuan tersebut, salah satunya akan membutuhkan informasi akuntansi manajemen yang dapat digunakan sebagai alat untuk merencanakan anggaran serta umpan balik untuk memperbaiki kinerja perusahaan, khususnya manajerial. Informasi akuntansi manajemen sebagai salah satu produk sistem informasi akuntansi manajemen berperan dalam membantu memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi atas berbagai aktivitas sebagai perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan (Afrianto, 2018).

Pengaruh sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial merupakan topik yang sangat menarik dalam penelitian bidang akuntansi khususnya akuntansi manajemen. Karakteristik sistem akuntansi manajemen menghasilkan informasi yang sangat berguna untuk membantu para manajer organisasi dalam pengambilan keputusan yang pada akhirnya dapat untuk lebih meningkatkan kinerja manajerialnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Site Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang**

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Terdapat beberapa penelitian yang menguji hubungan antara sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial antara lain : Herdiansyah (2012) dengan hasil bahwa karakteristik sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Pada penelitian Sugiyatno (2017), dan Rezika (2017) menyatakan bahwa sistem akuntansi manajerial memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan penjelasan dan uraian dari penelitian terdahulu , maka hipotesis yang dapat dibuat adalah:

**H1 : Sistem Akuntansi Manajemen Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial Perbankan BUMN di Kota Pekanbaru.**

## 2.9.2 Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial

Pengukuran kinerja merupakan proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Pengukuran kinerja dilakukan untuk menekankan perilaku yang tidak diinginkan, melalui umpan balik yang bersifat intrinsik maupun ekstinsik. Selain itu sistem pengukuran kinerja ini juga berguna sebagai tolak ukur perusahaan dalam mencapai keberhasilan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Pengukuran terhadap kinerja adalah suatu hal yang penting dilakukan agar diketahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat kesenjangan dari rencana yang telah ditentukan atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Sistem pengukuran kinerja yang dilakukan oleh perusahaan akan

memotivasi manajer untuk bekerja lebih baik karena prestasi kerjanya sangat diperlukan perusahaan.

Sistem pengukuran kinerja mampu memperkuat pengetahuan seorang manajer akan strategi dan prioritas sebuah organisasi sehingga dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk mempengaruhi dan bertindak sesuai prioritas perusahaan. Dengan adanya sistem pengukuran kinerja yang baik, diharapkan manajer dapat menghasilkan suatu kinerja manajerial yang tinggi. Dalam penelitian Dewi (2013), Setyani (2015) dan Flantika (2017) menyimpulkan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. Yudhistira (2015) bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajer unit.

Berdasarkan penjelasan dan uraian peneliti terdahulu, maka hipotesis yang yang dapat dibuat adalah:

**H2 : Sistem Pengukuran Kinerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial Perbankan BUMN di Kota Pekanbaru.**

## 2.9. Pengaruh Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja Manajerial

*Reward* merupakan salah satu strategi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menciptakan keselarasan kerja antara staff dengan mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Jika orang merasakan bahwa *reward* yang diterima didasarkan atas kinerja yang baik, maka motivasi orang untuk berusaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan akan tinggi. Begitu juga sebaliknya, jika terdapat kemungkinan yang rendah suatu kinerja memperoleh

reward maka motivasi orang untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan akan rendah pula.

Usaha seorang manajer untuk berprestasi ditentukan oleh dua faktor yaitu keyakinan manajer terhadap kemungkinan kinerja mendatangkan penghargaan dan nilai penghargaan. Jika seorang manajer berkeyakinan bahwa kinerja mempunyai kemungkinan yang tinggi untuk diberi penghargaan. Jika seorang manajer berkeyakinan bahwa kinerja mempunyai keyakinan yang tinggi untuk diberi penghargaan, maka hal ini akan mempertinggi usahanya. Sebaliknya, jika kinerja mempunyai kemungkinan kecil untuk mendapat penghargaan, maka hal ini akan menurunkan usaha seorang untuk berprestasi. Usaha seorang manajer juga dipengaruhi oleh nilai penghargaan yang diterima. Jika seorang memperoleh kepuasan terhadap yang diterimanya, karena dengan adanya sistem *reward* maka kinerja manajerial akan meningkat karena mereka akan berusaha bekerja lebih baik guna mendapatkan reward yang dijanjikan oleh perusahaan (Dewi, 2013).

Terdapat beberapa penelitian diantaranya : Handayani (2016) dan Afrintoni (2018) menyatakan bahwa sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dan pada penelitian Sugiyatno (2017) dan Rumapea (2018) memperoleh hasil penelitian bahwa sistem penghargaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan penjelasan dan penelitian terdahulu diatas, maka hipotesis yang dapat dibuat adalah:

**H3 :Penghargaan (Reward) Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perbankan BUMN di Kota Pekanbaru.**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

©Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## 2.9.4 Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja Manajerial.

Sistem akuntansi manajemen adalah suatu mekanisme pengendalian organisasi, dimana sistem akuntansi manajemen merupakan alat yang efektif dalam menyediakan informasi yang berguna untuk memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi dari berbagai alternatif yang dapat dilakukan. Sistem pengukuran kinerja merupakan mekanisme perbaikan secara periodik terhadap keefektifan tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu agar berhasil dalam menerapkan strategi perusahaan dan memperbaiki dalam pengambilan keputusan.

*Reward* atau penghargaan dapat menjadi suatu alat bagi perusahaan dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan pengelolaan karyawan dan merupakan salah satu alat untuk memotivasi karyawan. Jika orang merasakan bahwa terdapat kemungkinan yang tinggi suatu kinerja yang baik akan mendapatkan *reward* (penghargaan) atau *reward* yang diterima didasarkan atas kinerja yang baik, motivasi orang berusaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan akan tinggi. Begitu juga sebaliknya, jika terdapat kemungkinan yang rendah suatu kinerja memperoleh *reward*, maka motivasi orang untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan akan rendah pula. Motivasi yang rendah ini akan terwujud dalam bentuk kurangnya kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya, tidak masuk kerja dan tingginya tingkat perputaran karyawan (Debora, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Rumapea, dkk (2018), Sistem informasi akuntansi manajemen, metode pengukuran kinerja dan sistem penghargaan secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada rumah sakit Estomihi Medan.

Berdasarkan penjelasan dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan tersebut, maka hipotesis yang dapat dibuat adalah:

**H4 :Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, Dan Sistem Penghargaan Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial Perbankan BUMN di Kota Pekanbaru.**



UIN SUSKA RIAU

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

Pengertian desain penelitian yang telah dikemukakan oleh Uma Sekaran (2011) menyatakan bahwa :

“Desain Penelitian adalah suatu rencana penelaahan atau penelitian secara ilmiah dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian atau identifikasi masalah.”

Uma Sekaran mengemukakan klasifikasi desain penelitian terdiri atas :

##### a. Tujuan Studi

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis. Pengujian Hipotesis, menjelaskan sifat hubungan tertentu atau menentukan perbedaan antara kelompok atau kebebasan (independensi). Pengujian hipotesis dilakukan untuk menelaah varians dalam variabel terikat untuk memperkirakan keluaran organisasi (Sekaran, 2011). Dalam penelitian ini menjelaskan variabel sistem akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja dan penghargaan (reward) terhadap kinerja manajerial.

##### Jenis Investigasi

Penelitian ini menggunakan jenis investigasi korelasional. Penelitian korelasional untuk menemukan variabel penting yang berkaitan dengan masalah.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### **Tingkat Intervensi Peneliti**

Tingkat intervensi peneliti terhadap penelitian ini yaitu Intervensi Minimal, peneliti tidak melakukan intervensi dalam aktifitas normal yang diteliti hanya dengan menggunakan cara penyebaran kuesioner.

#### **d. Situasi Studi**

Penelitian ini dilakukan pada situasi studi yaitu studi lapangan. Studi lapangan (field study) adalah studi yang dilakukan untuk menemukan hubungan sebab-akibat menggunakan lingkungan alami yang sama. Penelitian ini dilakukan pada perbankan BUMN di kota Pekanbaru.

#### **e. Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner secara langsung terhadap responden.

#### **f. Horizon Waktu**

Penelitian ini menggunakan horizon waktu cross- sectional merupakan studi yang dilakukan dengan data yang hanya sekali dikumpulkan mungkin selama periode harian, mingguan, atau bulanan dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian.

### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan pada perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang perbankan yang beroperasi di Kota Pekanbaru, Provinsi Riau.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono dalam Aida, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh management perbankan BUMN di kota Pekanbaru.

Sampel menurut Chandrarin (2018) adalah kumpulan subjek yang mewakili populasi. Sampel yang diambil harus mempunyai karakteristik yang sama dengan populasinya dan mewakili anggota populasi. Adapun dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016:96). Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relative kecil. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah kepala pimpinan cabang, kepala pimpinan cabang pembantu, manajer keuangan, manajer operasional dan manajer pemasaran. Maka diperoleh sampel sebanyak 43 orang.

**Tabel III.1**

#### **Daftar Perbankan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Pekanbaru**

No	Nama Bank	Kepala Cabang	Bagian Manajer	Jumlah
1	Bank Republik Indonesia (BRI)	9	3	12
2	Bank Negara Indonesia (BNI)	8	3	11
3	Bank Tabungan Negara (BTN)	5	3	8
4	Bank Mandiri	9	3	12
	Total			43

Sumber : [www.alamatbank.com](http://www.alamatbank.com), 2020

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari tabel III.1 diatas, diperoleh jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 43 responden yang terdiri dari 31 pimpinan cabang utama dan pembantu dan 12 bagian manajer yang terdapat pada masing-masing kantor cabang utama.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Menurut (Sugiyono dalam Dwinarin, 2017) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden (Sunyoto, 2013: 21).

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian lapangan. Penelitian lapangan (*field research*) adalah data yang diperoleh melalui penelitian lapangan, yang mana peneliti memperoleh data langsung dari pihak pertama (data primer) (Indriantoro, 2002 : 26 dikutip Hascaryo, 2018).



Pada penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner untuk mengumpulkan data primer dengan menggunakan seperangkat daftar pernyataan mengenai variabel yang diukur melalui perencanaan yang matang, disusun dan dikemas sedemikian rupa, sehingga jawaban dari semua pernyataan benar-benar dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Adapun angket kuesioner disusun sesuai dengan indikator penelitian yaitu pengaruh sistem akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja dan penghargaan (*reward*) terhadap kinerja manajerial.

### 3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasionalisasi Variabel

Variabel independen merupakan variabel yang diduga berpengaruh terhadap variabel dependen. Variabel independen dikenal juga sebagai variabel pemrediksi atau variabel bebas. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja dan Penghargaan (Reward) Chandrarin (2018: 83).

Variabel dependen merupakan variabel utama yang menjadi daya tarik atau fokus peneliti. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja manajerial.

Adapun definisi operasional masing-masing variabel dapat dilihat ditabel berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel III.2

Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur
1.	Sistem Akuntansi Manajemen (X1)	Sistem Akuntansi Manajemen didefinisikan sebagai sistem informasi yang mengumpulkan, memproses, menyimpan dan melaporkan data operasional dan keuangan kepada pengguna informasi. Informasi sistem akuntansi manajemen didefinisikan sebagai suatu informasi formal yang telah didesain untuk mempermudah pengambilan keputusan dan mengevaluasi aktivitas manajerial. (Menurut Artkinson <i>et al</i> dalam Herdiansyah, 2012)	1. Broadscope 2. Timeliness 3. Aggregation 4. Integration	Skala likert 1: Sangat Tidak Setuju (STS) 2: Tidak Setuju (TS) 3:Ragu-ragu (R) 4: Setuju (S) 5: Sangat Setuju (SS)  Sumber : Rezika (2017)
2.	Sistem Pengukuran Kinerja (X2)	Sistem pengukuran kinerja merupaakn mekanisme perbaikan secara periodeik terhadap keefektifan tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan (Firdawati, 2018).	1. Sistem pengukuran kinerja membantu meningkatkan kinerja manajer 2. Pengharapan kinerja 3. Menilai dengan tepat kinerja. 4. Penilaian yang berbobot 5. Dilakukan secara adil 6. Landasan penentuan penilaian kinerja	Skala Likert 1: Sangat Tidak Setuju (STS) 2: Tidak Setuju (TS) 3:Ragu-ragu (R) 4: Setuju (S) 5: Sangat Setuju (SS)  Sumber : Debora (2013).

		<p>7. Landasan untuk mengikuti pelatihan</p> <p>8. Dilakukan secara berkala</p> <p>9. Evaluasi kelayakan pengukuran kinerja.</p>	
<p>3. Penghargaan (X3)</p>	<p>Sistem <i>Reward</i> adalah suatu sistem atau program yang dilaksanakan manajemen dengan memberikan tambahan penerimaan bagi karyawan atau manajer sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kinerjanya (Debora, 2013)</p>	<p>1. Pentingnya penghargaan bagi manajer</p> <p>2. Penghargaan yang diberikan memenuhi kebutuhan hidup</p> <p>3. Bobot pekerjaan</p> <p>4. Jam kerja</p> <p>5. Penghargaan yang diberikan mencerminkan kontribusi manajer</p> <p>6. Frekuensi penerapan sistem <i>reward</i> dalam perusahaan.</p>	<p>Skala Likert</p> <p>1: Sangat Tidak Setuju (STS)</p> <p>2: Tidak Setuju (TS)</p> <p>3: Ragu-Ragu</p> <p>4: Setuju (S)</p> <p>5: Sangat Setuju (SS)</p> <p>Sumber: Debora (2013)</p>
<p>4. Kinerja Manajerial (Y)</p>	<p>Kinerja manajerial didefinisikan sebagai proses yang dilalui manajer untuk memastikan bahwa aktivitas dari para karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi (Mahoney <i>et.al</i> 1963 dalam Suryani, 2019).</p>	<p>1. Perencanaan</p> <p>2. Investigasi</p> <p>3. Koordinasi</p> <p>4. Evaluasi</p> <p>5. Pengawasan</p> <p>6. Pengaturan Staf</p> <p>7. Negosiasi</p> <p>8. Perwakilan</p>	<p>Skala Likert</p> <p>1: Sangat Tidak Setuju (STS)</p> <p>2: Tidak Setuju (TS)</p> <p>3: Ragu-ragu (R)</p> <p>4: Setuju (S)</p> <p>5: Sangat Setuju (SS)</p> <p>Sumber : Rezika</p>

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



			(2017)
--	--	--	--------

### 3.7 Teknik Analisis Data

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variable independen terhadap variabel dependen. Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu menguji analisis kualitas data dengan uji validitas dan uji reliabilitas kemudian uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolineitas dengan bantuan komputer melalui SPSS versi 23.

#### 3.7.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan dan penyusunan data dalam bentuk table numeric dan grafik. Statistik menggunakan karakteristik variable penelitian yang utama dan data demografi responden (jika ada). Ukuran yang digunakan dalam deskripsi antara lain berupa: frekuensi, tendensi sentral (mean, median, modus), disperse (deviasi standar dan varian) dan koefisien korelasi antara variable penelitian (Indriantoro dan Supomo, 2014:170).

#### 3.7.2 Uji Kualitas Data

##### Uji Validitas

Dalam penelitian ini digunakan uji validitas, yaitu digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan

valid atau handal jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan ketentuan nilai  $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$  maka item pertanyaan dikatakan valid. Perhitungan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel (Ghozali, 2013:53).

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuisisioner tetap konsisten jika digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala dengan alat ukur yang sama. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Cronbach alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2013). Jika validitas telah diperoleh, maka peneliti harus mempertimbangkan pula reliabilitas pengukuran. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel-variabel. Suatu kuisisioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali 2013 dalam Setyani, 2015).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atau persamaan regresi berganda yang digunakan. Pengujian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

#### 2. Uji Normalitas

Uji normalitas data yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Untuk mendeteksi suatu data terdistribusi secara normal atau tidak, dapat menggunakan analisis grafik. Jika distribusi residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2013).

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorv-Smirnov* (Uji K-S). Uji ini dilakukan dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai signifikan hitung  $> 0,05$  maka data distribusi normal (Ghozali, 2013).

#### Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2013). Jika terjadi gejala *multikolinearitas* yang tinggi, *standar error* koefisien regresi akan semakin lebar sehingga menyebabkan kemungkinan terjadi kekeliruan menerima hipotesis yang salah dan mengolah hipotesis yang benar.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk mendekteksi ada atau tidaknya multikolinearitas maka dilakukan dengan melihat *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance Value* mengukur variabelitas variabel independen yang terpilih yang tidak disebabkan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena  $VIF = 1/Tolerance Value$ . Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance Value*  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ . Apabila nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independennya (Ghozali, 2013).

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat Grafik Plot dan uji Glejser. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dan dalam uji Glejser, adanya indikasi terjadi heteroskedastisitas apabila variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen. Jika probabilitas signifikan diatas tingkat

kepercayaan 5%, maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

### 3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mencari pemecahan penelitian. Penggunaan analisa agar bisa mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terkait (Nastiti, 2013 dalam Niyati, 2015). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Manajerial
a	= Konstanta
X <sub>1</sub>	= Sistem Akuntansi Manajemen
X <sub>2</sub>	= Sistem Pengukuran kinerja
X <sub>3</sub>	= Penghargaan ( <i>Reward</i> )
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub>	= Koefisien regresi variabel
e	= Kesalahan regresi (regression error)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dengan variabel lain dianggap konstan, dengan asumsi jika signifikan nilai  $f_{hitung}$  yang dapat dilihat dari analisa regresi menunjukkan kecil dari  $\alpha = 0.05$  berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan kriteria sebagai berikut (Ristauli, 2013) :

1. Bila tingkat signifikansi ( $Sig < 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Bila tingkat signifikansi ( $Sig > 0,05$ ), maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependennya. Menurut Latan dan Tenggali (2013), kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau probabilitas  $<$  nilai signifikan ( $Sig \leq 0,05$ ), maka hipotesis dapat ditolak, ini berarti bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau probabilitas  $>$  nilai signifikan ( $Sig \geq 0,05$ ), maka hipotesis diterima, ini berarti bahwa secara simultan variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

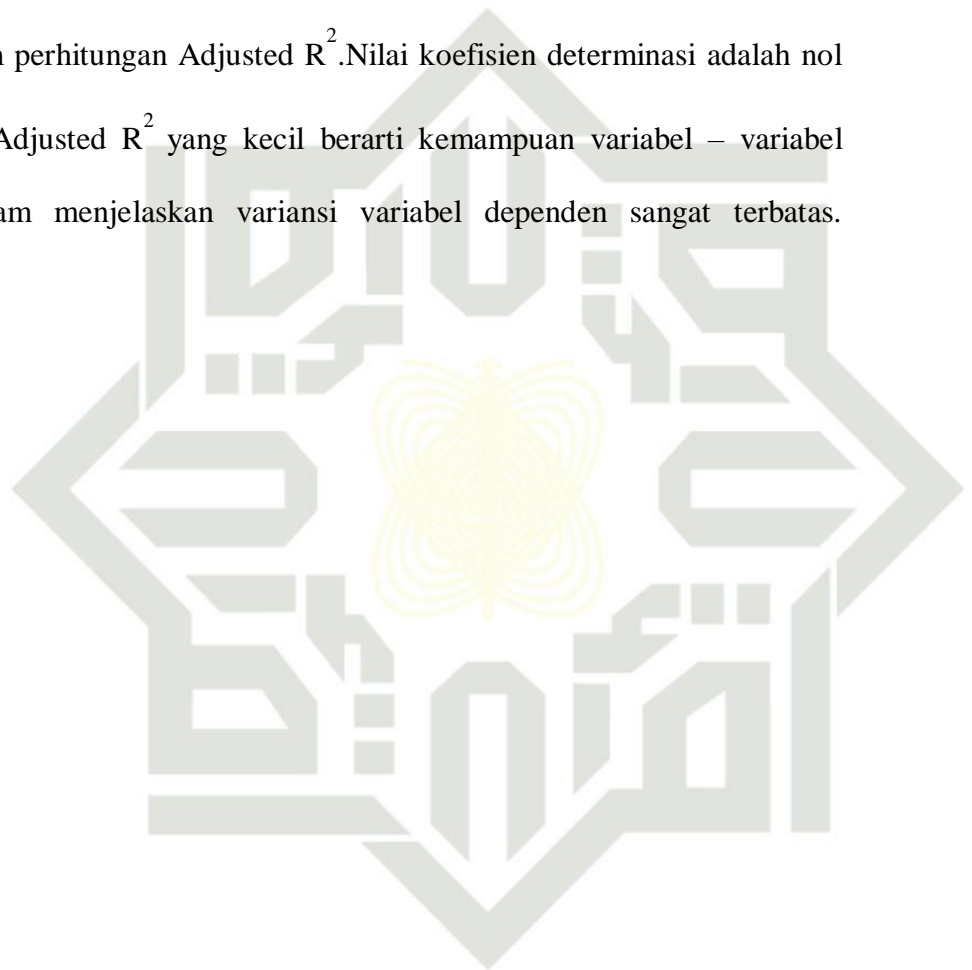


### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefesian determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel terikat. Adjusted  $R^2$  berarti  $R^2$  sudah sesuai dengan derajat masing – masing jumlah kuadrat yang mencakup dalam perhitungan Adjusted  $R^2$ . Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai Adjusted  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variansi variabel dependen sangat terbatas.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian ini tentang pengaruh sistem akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja dan penghargaan (*Reward*) terhadap kinerja manajerial dapat diambil kesimpulan dari apa yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian yang telah dilakukan secara statistik menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hal ini berarti sistem akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Artinya, semakin tinggi penerapan sistem akuntansi manajemen maka akan meningkatkan kinerja manajerial.

Hasil pengujian yang telah dilakukan secara statistik menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Hal ini berarti sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Artinya, semakin tinggi penerapan sistem pengukuran kinerja maka akan meningkatkan kinerja manajerial.

Hasil pengujian yang telah dilakukan secara statistik menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hal ini berarti penghargaan (*reward*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Artinya, semakin

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tinggi penerapan penghargaan (*reward*) maka akan meningkatkan kinerja manajerial.

Hasil pengujian yang telah dilakukan secara statistik menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima. Hal ini berarti sistem akuntansi manajemen, sistem pengukuran kinerja dan penghargaan (*reward*) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja manajerial.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan, maka penulis memberikan saran yaitu:

1. Variabel yang di uji baru sebagian kecil dari sekian banyak variabel yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sebaiknya peneliti selanjutnya meneliti variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial atau menambah variabel moderasi.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada bank BUMN. Oleh karena itu, diharapkan pada penelitian selanjutnya dilakukan pada bank selain BUMN yang lebih kompleks dengan lingkup wilayah yang lebih luas.

Untuk masa yang akan datang dalam mengisi kuisioner sebaiknya responden di damping langsung oleh peneliti agar informasi yang didapatkan responden lebih tepat.

Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan metode wawancara atau *interview* langsung kepada responden agar mencerminkan jawaban atas kondisi yang sebenarnya.



## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an, Surah At- Taubah 105 dan Surah Al-Ahqaf 19.

Affir, Muhammad. 2015. Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial dengan Sistem Pengukuran Kinerja, dan Sistem Penghargaan Sebagai Variabel Moderating Pada PT. PLN di Pekanbaru. *Jom Fekon. Vol. 2, No.2.*

Afriantoni dan Misni Erwati. 2018. Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu Vol. 12, No. 1, 83-95.*

Audina, Octora Tita. dkk. 2018. Pengaruh *Total Quality Management*, Sistem Pengukuran Kinerja, Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi Vol. 14, No. 3, September 2018, 428-436.*

Balazic, dkk. 2013. *Akuntansi manajemen* .Jakarta: Salemba Empat.

Chandrarin, Grahita. 2017. *Metode Riset Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Salemba Empat.

Dwiharini, Fitri. dkk. 2017. Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah. Vol.12, No. 1, 39-55.*

Ghozali, Imam. 2013. *Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Halim, Abdul. dkk. 2012. *Akuntansi Manajemen (Akuntansi Manajerial)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hansen dan Mowen. 2012. *Management Accounting*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hansen, Don R dan Maryanne M. Mowen. 2011. *Akuntansi Manajerial*. Jakarta: Salemba Empat.
- Indriantoro, N dan Supomo, B. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Maulidiyah, Muksyfatul. dkk. 2016. Pengaruh Penerapan Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 70-85. Universitas Islam Malang.
- Mintje, Nastiti. 2013. Pengaruh Penerapan TQM, Sistem Penghargaan dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA. Vol. 01, No. 3*, 52-62.
- Melaniar, Dewi Anggun. 2014. Teori Keagenan dan Teori Pertanggungjawaban Dalam Perspektif Akuntansi (Agency Theory & Stewardship Theory). *Skripsi*. Universitas Ma Chung Malang.
- Melsari, Ranti. 2018. Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Strategi Bisnis Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Pulau Sambu Guntung. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol.7, No.1*, 1-14.
- Rudianto. 2013. *Akuntansi Manajemen Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Jakarta: Erlangga.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dianggap mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rumapea, Melanthon. dkk. 2018. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Metode Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Estomih Medan. *Jurnal Manajemen Informatika & Komputerisasi Akuntansi*. Vol.2, No. 1, 63-73.

Sekaran, Uma. 2011. *Research Method for Bussiness*. Jakarta: Salemba Empat.

Setiawan, Iwan. dkk. 2016. Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Di Lorin Group. ISSN: 2337- 4349. *Seminr Nasionl IENACO*, 794-801.

Sigilipu, Steffi. 2013. Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal EMBA* Vol. 1, No.3, Juni 2013, 239-247.

Suartana, Wayan. 2010. *Akuntansi Keperilakuan Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Andi.

Sugyatno. dkk. 2017. Pengaruh Total Quality Management, Sistem Akuntansi Manajemen dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi*. Vol.12, No. 2, 288-296.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sunaryoto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung : PT Refika Aditama.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

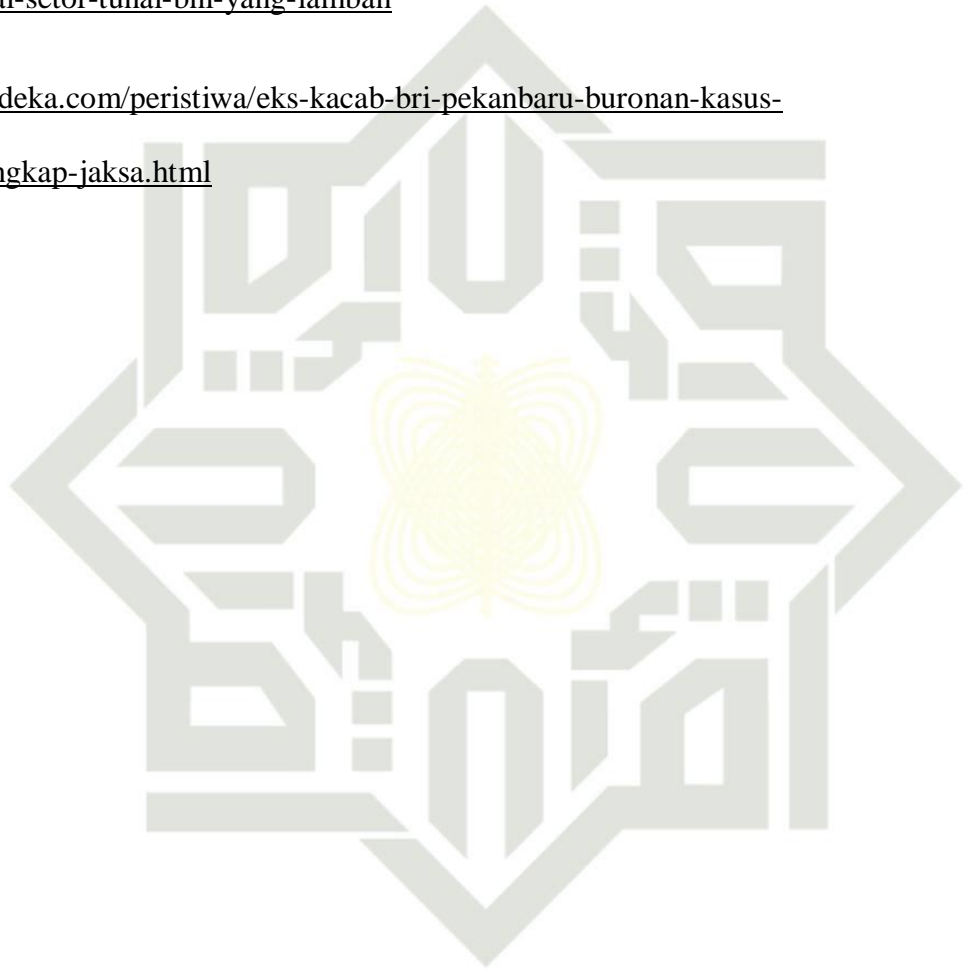
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Yudhistira, Helmy Febry. 2015. Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Unit. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

<https://mediakonsumen.com/2019/04/03/surat-pembaca/kecewa-layanan-penanganan-gagal-setor-tunai-bni-yang-lamban>

<https://www.merdeka.com/peristiwa/eks-kacab-bri-pekanbaru-buronan-kasus-kredit-fiktif-ditangkap-jaksa.html>



UIN SUSKA RIAU

# LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## B. PERBANKAN

INDIKATOR	2015				2016			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Bank Umum								
Total Aset (dalam Rp Juta)	90.534.888	98.451.429	95.323.470	81.686.208	84.514.141	87.150.773	87.903.910	88.418.334
DPK (dalam Rp Juta)	66.525.297	70.420.859	69.189.487	62.050.178	62.588.183	65.616.219	66.367.322	66.694.915
- Giro	15.108.109	15.301.001	14.785.606	9.874.611	11.909.735	11.691.981	11.296.303	10.170.171
- Tabungan	27.139.376	27.688.804	28.427.087	31.117.804	28.694.078	30.903.236	31.178.733	34.332.524
- Deposito	24.277.812	27.431.054	25.976.795	21.057.764	21.984.370	23.021.002	23.892.287	22.192.220
Kredit (dalam Rp Juta)	52.401.716	54.012.485	54.946.577	56.538.247	56.252.232	58.325.238	58.407.053	58.391.877
- Modal Kerja	16.078.784	16.801.235	16.801.524	17.653.632	17.488.673	18.650.406	18.611.309	18.292.928
- Investasi	16.716.814	17.125.784	17.428.770	17.480.648	17.203.391	17.571.645	17.133.957	16.796.593
- Konsumsi	19.606.118	20.085.465	20.716.283	21.403.968	21.560.168	22.103.187	22.661.787	23.302.356
- LDR (%)	78,77	76,70	79,41	91,12	89,88	88,89	88,01	87,55
- NPL (%)	3,64	4,16	4,34	3,71	4,07	3,98	3,91	3,44
Kredit UMKM (dalam Rp Juta)	19.809.940	20.212.276	19.894.360	19.884.668	19.905.368	20.633.645	20.495.810	20.384.469
- Mikro	5.461.112	5.531.045	5.465.328	5.645.990	5.835.773	6.105.089	6.081.458	6.201.696
- Kecil	7.439.193	7.775.301	7.771.320	7.687.958	7.791.884	8.063.526	8.000.244	7.987.938
- Menengah	6.909.635	6.905.929	6.657.713	6.550.721	6.277.711	6.465.029	6.414.108	6.194.835
NPL UMKM (%)	6,20	6,71	7,41	6,76	7,65	7,69	7,29	6,26
BPR								
Total Aset (dalam Rp Juta)	1.189.489	1.185.757	1.186.762	1.228.315	1.246.785	1.252.252	1.289.943	1.330.013
DPK (dalam Rp Juta)	847.560	857.250	881.188	877.171	895.393	911.325	947.369	983.399
- Tabungan	364.632	349.230	353.742	348.011	347.972	337.076	359.182	363.207
- Deposito	482.929	508.020	527.447	529.160	547.421	574.250	588.187	620.193
Kredit (dalam Rp Juta) - berdasarkan lokasi proye	864.307	911.096	916.504	907.081	916.870	957.829	953.911	957.239
Rasio NPL (%)	14,45	13,84	14,39	12,92	14,08	13,76	14,07	13,21
LDR (%)	101,98	106,28	104,01	103,41	102,40	105,10	100,69	97,34



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### B. PERBANKAN

INDIKATOR	2017				2018
	I	II	III	IV	I
Bank Umum					
Total Aset (dalam Rp Juta)	97,413,710	96,800,520	103,345,237	98,443,308	94,942,058
DPK (dalam Rp Juta)	72,224,755	73,060,394	74,585,391	73,150,935	73,316,351
- Giro	12,952,275	11,441,182	11,869,441	10,074,125	11,758,608
- Tabungan	33,449,661	34,130,124	34,276,721	37,784,186	36,634,497
- Deposito	25,822,819	27,489,088	28,439,728	25,292,624	24,923,245
Kredit (dalam Rp Juta)	57,877,680	58,954,708	59,759,791	60,612,537	60,884,041
- Modal Kerja	17,889,152	18,821,552	19,275,375	19,652,840	19,413,083
- Investasi	16,377,748	15,852,343	15,781,732	15,099,176	15,170,357
- Konsumsi	23,610,780	24,280,813	24,702,684	25,860,521	26,300,601
- LDR (%)	80.14	80.69	80.12	82.86	83.04
- NPL (%)	3.53	3.69	3.40	2.89	3.27
Kredit UMKM (dalam Rp Juta)	20,172,660	20,431,064	21,050,432	22,165,379	21,878,938
- Mikro	6,191,162	6,470,926	6,564,830	6,704,790	6,961,426
- Kecil	7,819,176	7,872,233	7,985,290	8,340,728	8,345,315
- Menengah	6,162,322	6,087,904	6,500,312	7,119,861	6,572,197
NPL UMKM (%)	6.54	6.21	5.87	5.17	5.50
BPR					
Total Aset (dalam Rp Juta)	1,373,214	1,333,780	1,381,337	1,410,339	1,405,693
DPK (dalam Rp Juta)	1,015,101	995,342	1,033,906	1,063,512	1,054,088
- Tabungan	372,916	355,491	389,333	408,247	400,586
- Deposito	642,185	639,851	644,573	655,265	653,502
Kredit (dalam Rp Juta) - berdasarkan lokasi proye	952,794	941,160	927,734	933,614	918,603
Rasio NPL (%)	14.97	16.23	15.66	13.42	14.17
LDR (%)	93.86	94.56	89.67	87.79	87.15



# Kecewa Layanan Penanganan Gagal Setor Tunai BNI yang Lamban

Assalamualaikum,

Saya hanya ingin menyampaikan unek-unek hati saya yang sangat kecewa sama pelayanan BNI yang menurut saya sangat lambat. Pada tanggal 11 Maret 2019 pukul 23:23 WIB saya memasukan uang melalui mesin ATM setoran tunai sebesar Rp1.100.000,- dengan nomor mesin ATM SLiPBRR019. Uang terambil sama mesin tapi saldo saya tidak bertambah.

Karena hari sudah tengah malam maka keesokan harinya pada sekitar pukul 9 WIB saya melaporkan permasalahan saya ke kantor Bank BNI Arengka dan dibantu melapor via telpon ke no 150046 dengan nomor pelaporan 11840512600. Oleh pihak BNI dijanjikan 14 hari kerja atau bisa lebih cepat uang saya akan balik ke rekening saya. Sebenarnya saya agak kesusahan juga kalau sampai 14 hari kerja karena saya memasukan uang ke rekening saya melalui setoran tunai adalah untuk saya simpan dulu dan akan saya pergunakan pada tanggal 15 Maret 2019. Tapi saya pikir karena itu prosedur maka biarlah.

Tapi sampai saat ini tanggal 2 April 2019 pukul 17:55 WIB (telah berjalan selama 23 hari kalender atau 16 hari kerja) uang saya belum balik ke rekening saya. Sebelum saya menulis surat ini saya mencoba menelepon kembali ke no 1500046, jawaban operatornya bahwa laporan saya lagi dalam proses, entah proses apa?? Karena selama ini saya sudah berulang kali menelpon ke 1500046 dan jawabanya selalu dalam proses, dan dalam proses. Seharusnya dijelaskan prosesnya sudah sampai mana, masa tiap ditelepon selalu dalam proses dalam proses.

Tolonglah pihak BNI yang paling berwenang menangani permasalahan saya ini untuk agar dapat secepatnya mencairkan uang saya, karena masalah ini kesalahannya bukan pada saya tapi pada pihak Bank BNI. Jadi saya mohon pihak BNI untuk secepatnya menyelesaikan masalah saya ini mohon jangan alasan klasik terus yang disampaikan (dalam proses.... dalam proses) entah apa yang diproses?????

UIN SUSKA RIAU



## Ekskavasi BRI Pekanbaru buronan kasus kredit fiktif ditangkap Jaksa

Kamis, 2 Agustus 2018 15:50 Reporter :

**Merdeka.com** - Mantan Kepala Cabang BRI Agro Kota Pekanbaru, Syahrini Hidayat ditangkap tim gabungan Kejaksaan Tinggi Riau dan Sumatera Utara. Syahrini ditangkap atas dugaan kasus **korupsi** kredit fiktif Bank BRI Agro senilai Rp 5 miliar.

Kasi Penerangan Hukum dan Humas Kejati Riau, Muspidauan, saat dikonfirmasi membenarkan penangkapan itu. Syahrini ditangkap di sebuah rumah kompleks Johor Indah, Kota Medan Sumatera Utara.

"Iya benar, tim kita menangkap buronan kasus pemalsuan agunan kredit dengan kerugian negara Rp 5 miliar, dengan tersangka Syahrini," ujar Muspidauan, Kamis (2/8).

Mus mengatakan, Syahrini ditangkap pada Rabu (1/8) malam sekitar pukul 20.45 Wib oleh intelijen kejaksaan. Saat ini Syahrini masih diperiksa dan diamankan di Kejati Sumatera Utara.

"Tim Kejari Pekanbaru sedang dalam perjalanan menjemput tersangka (Syahrini), untuk menjalani pemeriksaan atas dugaan kasus yang dilakukannya," kata Mus. Tak hanya Syahrini, tersangka lain yang terlibat dalam kasus ini adalah inisial JYH yang merupakan pegawai PT Perkebunan Nusantara (PTPN) V Pekanbaru. Namun, saat kasus ini berjalan, JYH meninggal dunia sehingga kasus dianggap gugur.

Dalam kasus ini, BRI memberikan kredit kepada 18 debitur senilai Rp 4,5 miliar. Jumlahnya bervariasi setiap kreditur, mulai dari Rp 150 juta hingga Rp 300 juta. Angka waktu kredit selama 1 tahun, dan jatuh tempo Februari 2010, dan diperpanjang beberapa kali sampai dengan 6 Februari 2013.

Namun kredit tersebut dinilai melanggar aturan. Sejak tahun 2015, kredit yang dikuatkan dikategorikan sebagai kredit bermasalah (non performing loan) sebesar Rp 3.827.000.000 belum termasuk bunga dan denda. Jaksa menemukan adanya unsur rekayasa dalam pemberian kredit. Sebab, penagihan terhadap debitur tidak dapat dilakukan karena mereka tidak pernah menikmati fasilitas kredit yang diberikan.

Sementara agunan kebun kelapa sawit seluas 54 hektare atas hak berupa SKT/SKGR tidak dikuasai oleh BRI Agro. Bahkan parahnya, agunan itu tidak dapat ditingkatkan menjadi Sertifikat Hak Milik (SHM). Sebab, lahan yang digunakan arena masuk dalam areal pelepasan kawasan 3 perusahaan serta termasuk dalam kawasan hutan. Ketika itu, pihak BRI memberikan kredit dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dianggap mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau





bentuk modal kerja untuk pembiayaan dan pemeliharaan kebun kelapa sawit di Desa Pauh Kecamatan Bonai Darussalam, Rokan Hulu (Rohul). Itu diberikan kepada 18 debitur atas nama Sugito dan kawan-kawannya, dengan total luas lahan kelapa sawit seluas 54 hektare sebagai agunan. [lia]

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

## LAMPIRAN 1: KUESIONER PENELITIAN

### SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Hal: Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada:

Yth. Bapak / Ibu Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Program Strata Satu (S1) Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya

Nama : Delvi Yulian Putri

NIM : 11673202626

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, Dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perbankan BUMN di Kota Pekanbaru)”**.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dengan mengisi lembar kuisisioner ini secara lengkap. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak digunakan sebagai penelitian kinerja ditempat Bapak/Ibu bekerja, sehingga kerahasiaannya akan saya jaga sesuai dengan etika penelitian.

Demikian permohonan ini saya ajukan, atas bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Delvi Yulian Putri

NIM: 11673202626

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## I. IDENTITAS RESPONDEN

Mohon dengan hormat kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi daftar pernyataan berikut :

Nama : \_\_\_\_\_  
 Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita  
 Umur : \_\_\_\_ Tahun  
 Pendidikan Terakhir : ☐ MA ☐ D3 ☐ S1 ☐ lainnya \_\_\_\_\_  
 Jabatan : \_\_\_\_\_  
 Lama Menduduki Jabatan : \_\_\_\_\_

## II. DAFTAR PERNYATAAN

Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi pernyataan berikut dengan memberikan tanda checklist (v) dalam kolom yang disediakan dengan keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 R : Ragu-ragu  
 S : Setuju  
 SS : Sangat Setuju

## KINERJA MANAJERIAL

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
1	<b>Perencanaan</b> Menentukan tujuan, sasaran, kebijakan, dan tindakan					
2	<b>Investigasi</b> Mengumpulkan dan menyiapkan informasi, biasanya dalam bentuk laporan catatan dan rekening					
3	<b>Pengkoordinasian</b> Pertukaran informasi dengan orang dalam organisasi tidak hanya dengan bawahan, tetapi juga pihak lain untuk menyesuaikan program-program					

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	<b>Evaluasi</b> Mengevaluasi dan menilai proposal, laporan dan kinerja (prestasi)					
5	<b>Pengawasan</b> Mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan					
6	<b>Pengaturan Staf</b> Memelihara dan mempertahankan bawahan dalam unitnya atau beberapa unit					
7	<b>Negosiasi</b> Pembelian, penjualan, kontrak untuk barang dan jasa					
8	<b>Perwakilan</b> Menyampaikan informasi tentang visi, misi, dan kegiatan-kegiatan organisasi dengan cara pidato, konsultasi, dan lain-lain kepada pihak luar organisasi					

Sumber : Rezika (2017), Pengaruh Ketidaktepatan Lingkungan dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Kunango

Jantan Pekanbaru.

**SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
<b>BROADSCOPE</b>						
9	Informasi yang berkaitan dengan kemungkinan peristiwa dimasa yang akan datang selalu tersedia					
10	Informasi mengenai produktivitas seperti ketidakhadiran karyawan, layanan nasabah selalu tersedia					
<b>TIMELINES</b>						
11	Informasi yang diminta tersedia dengan segera atau cepat					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

12	Informasi yang saya minta secara otomatis segera diperoleh sesaat setelah informasi selesai diproses					
<b>AGGREGATION</b>						
13	Informasi yang mengenai analisis arus kas selalu tersedia					
14	Informasi tentang kenaikan laba dan pendapatan selalu tersedia					
<b>INTEGRATION</b>						
15	Keputusan dari atasan akan mempengaruhi kinerja bawahan					
16	Target yang diterapkan oleh atasan harus tercapai					

Sumber : Rezika (2017), Pengaruh Ketidapkstian Lingkungan dan Sistem

AkuntansiManajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Kunango

Jantan Pekanbaru.

**SISTEM PENGUKURAN KINERJA**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
17	Saya merasa sistem pengukuran kinerja di perusahaan dapat meningkatkan kinerja saya					
18	Mekanisme dan sasaran telah ditetapkan secara jelas oleh pimpinan dalam pencapaian kinerja yang maksimal					
19	Sistem pengukuran kinerja yang diberlakukan perusahaan tidak secara tepat mengukur hasil kerja saya					
20	Saya merasa kesulitan untuk meraih target kerja yang diharapkan perusahaan					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

21	Proses pengukuran kinerja tidak dilakukan secara adil atau transparan					
22	Hasil pengukuran kinerja saya dijadikan landasan untuk menentukan penghargaan yang akan saya terima					
23	Hasil pengukuran kinerja saya dapat dijadikan dasar untuk mengikuti pelatihan manajer					
24	Pengukuran kinerja tidak dilakukan secara berkala oleh perusahaan					
25	Perusahaan selalu mengevaluasi standard yang ditetapkan dalam pengukuran kinerja					

Sumber : Ristauli Debora (2013), Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Kunango Jantan Pekanbaru.

**PENGHARGAAN (REWARD)**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
26	Penghargaan (reward) sangat penting dilaksanakan dalam perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja manajer					
27	Reward yang diberikan kepada manajer dapat menjadi tambahan penghasilan dalam memenuhi kebutuhan hidup					
28	Sistem Reward yang telah ditetapkan perusahaan tidak sesuai dengan bobot pekerjaan yang harus saya capai					
29	Jam kerja normal dan jam kerja lembur yang telah diterapkan perusahaan wajar untuk dilaksanakan					

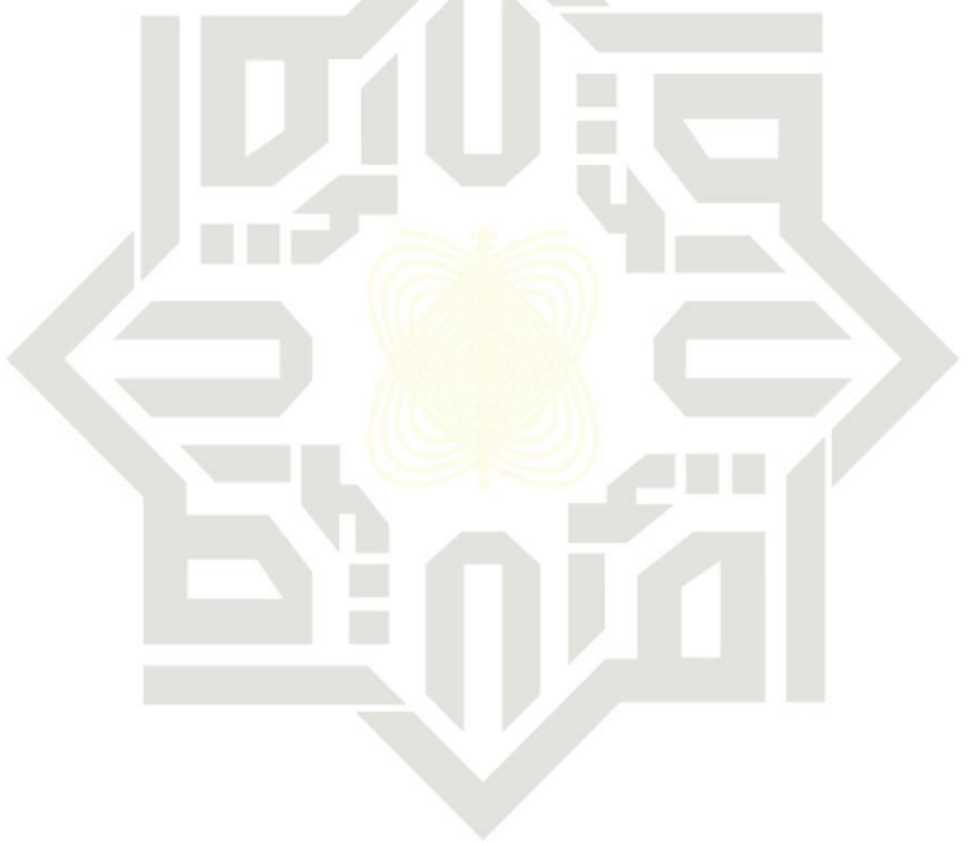


30	Reward yang saya terima mencerminkan kontribusi saya pada perusahaan					
31	Pemberian Reward atas kinerja yang memuaskan diterapkan secara rutin oleh perusahaan					

Sumber : Ristauli Debora (2013), Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja

Sistem Reward Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Kunango Jantan

Pekanbaru.



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN 2: DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

NO	JENIS KELAMIN	UMUR	PENDIDIKAN TERAKHIR	LAMA JABATAN
1	WANITA	42 TH	S1	5 TH
2	WANITA	40 TH	S1	5 TH
3	PRIA	35 TH	S1	3 TH
4	WANITA	33 TH	S1	2 TH
5	PRIA	47 TH	S1	1 TH
6	WANITA	38 TH	S1	3,5 TH
7	PRIA	48 TH	S1	5 TH
8	PRIA	46 TH	S1	4 TH
9	PRIA	43 TH	S1	3 TH
10	PRIA	48 TH	S1	5 TH
11	WANITA	39 TH	S1	3 TH
12	WANITA	42 TH	S1	3 TH
13	PRIA	34 TH	S1	4 TH
14	PRIA	52 TH	S1	10 TH
15	WANITA	41 TH	S2	3 TH
16	PRIA	45 TH	S2	5 TH
17	PRIA	37 TH	S1	5 TH
18	PRIA	45 TH	S1	7 TH
19	PRIA	50 TH	S2	3 TH
20	PRIA	42 TH	S1	2 TH
21	PRIA	37 TH	S1	2,5 TH
22	WANITA	35 TH	S1	3 TH
23	PRIA	52 TH	S1	10 TH
24	WANITA	50 TH	S1	7 TH
25	WANITA	42 TH	S1	6 TH
26	WANITA	50 TH	S1	6 TH
27	WANITA	50 TH	S1	3 TH
28	WANITA	43 TH	S1	2 TH
29	WANITA	50 TH	S2	4 TH
30	PRIA	47 TH	S2	5 TH
31	PRIA	45 TH	S1	3 TH
32	PRIA	39 TH	S1	2 TH
33	PRIA	42 TH	S1	4 TH
34	WANITA	39 TH	S1	2,5 TH
35	PRIA	50 TH	S1	5 TH
36	WANITA	43 TH	S1	4 TH
37	PRIA	49 TH	S1	6 TH

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



38	PRIA	32 TH	S1	4 TH
39	WANITA	42 TH	S1	3 TH
40	PRIA	45 TH	S1	3 TH

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### LAMPIRAN 3.1. TABELASIDATA

NO	SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN (X1)								TOTAL X1	SISTEM PENGUKURAN KINERJA (X2)									TOTAL X2	PENGHARGAAN (X3)						TOTAL X3	KINERJA MANAJERIAL (Y)								TOTAL Y
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8	9		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	5	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	2	2	4	4	2	4	30	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	5	5	4	4	5	38
2	5	5	4	4	4	4	4	4	35	4	5	4	3	5	3	4	5	4	37	4	5	4	4	4	4	25	4	4	5	4	5	5	4	5	36
3	5	4	5	4	4	4	4	4	36	3	4	4	2	3	3	2	5	3	29	5	4	5	5	3	5	27	5	5	5	5	4	4	3	4	35
4	4	5	5	4	4	4	4	4	36	4	4	2	2	2	4	4	2	4	28	5	4	4	4	5	4	26	4	4	5	5	4	4	5	5	36
5	4	5	4	5	4	4	4	4	38	4	4	3	4	2	4	4	2	4	31	5	5	3	4	4	4	25	4	5	5	5	5	5	3	4	36
6	5	4	5	4	4	4	4	4	36	4	4	3	3	2	4	4	2	4	30	4	4	3	4	4	5	24	4	5	4	4	5	4	4	4	34
7	4	4	5	4	4	4	4	4	34	4	4	1	3	1	4	2	2	4	25	4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	3	5	33
8	5	5	5	5	5	4	4	4	39	5	4	4	3	4	4	4	4	5	37	5	4	4	4	5	4	26	5	5	5	5	5	5	4	5	39
9	5	5	4	4	4	4	4	4	37	5	5	4	3	4	5	4	5	5	40	4	4	3	5	4	4	24	4	5	5	5	4	5	4	5	37
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	4	3	3	5	5	5	4	39	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	4	5	5	39
11	4	5	5	5	5	5	5	5	38	4	5	3	3	5	4	5	5	5	39	5	5	4	4	5	5	28	5	4	5	5	5	5	4	5	38
12	5	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	2	4	1	4	4	1	5	31	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	4	5	4	38
13	4	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	3	3	2	4	4	2	4	30	4	4	3	4	4	4	23	4	4	5	5	4	4	3	5	34
14	5	4	3	3	3	4	4	4	34	5	4	4	2	2	5	5	2	4	33	5	4	3	4	5	5	26	5	5	4	5	4	4	4	4	35
15	4	5	5	4	4	4	4	4	35	4	4	2	2	2	4	4	2	4	28	4	3	3	4	4	5	23	4	4	4	4	5	4	4	4	33
16	5	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	2	3	2	4	4	4	4	31	4	4	4	5	5	4	26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	3	3	4	4	3	4	32	5	5	3	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	3	3	3	5	5	5	5	39	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	5	5	5	4	5	38
19	5	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	3	2	3	4	4	2	4	30	5	4	4	5	5	5	28	5	5	4	5	5	5	4	5	38
20	4	5	4	4	4	4	4	4	36	5	5	4	3	2	4	4	3	5	35	4	5	3	4	5	5	26	5	4	5	5	5	5	5	5	39
21	5	5	4	5	4	4	4	4	37	4	4	3	3	2	4	4	2	4	30	4	5	4	5	4	5	27	4	5	4	5	5	4	4	5	36
22	4	4	5	5	4	4	4	4	35	4	5	3	3	5	4	4	4	4	36	5	4	4	5	5	4	27	5	5	5	5	4	5	5	4	38

23	5	5	4	4	dan	gika	ika	ane	33	5	5	2	3	2	5	5	1	4	32	5	5	3	4	4	5	26	4	5	4	4	5	4	3	5	34
NO	SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN (X1)								TOTAL X1	SISTEM PENGUKURAN KINERJA (X2)									TOTAL X2	PENGHARGAAN (X3)						TOTAL X3	KINERJA MANAJERIAL (Y)								TOTAL Y
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8	9		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	7	8	
24	4	4	5	4	an	ya	h	5	37	4	4	2	2	2	4	4	2	4	28	5	5	4	5	5	4	28	5	4	5	5	5	4	4	5	37
25	3	4	4	3	an	ng	5	5	34	5	5	2	1	3	4	4	1	5	30	5	5	3	4	5	5	27	5	4	4	5	5	5	3	4	35
26	4	5	5	4	se	ng	4	5	36	4	4	3	2	3	4	3	4	4	31	4	3	3	4	4	4	22	4	5	5	4	4	5	4	4	35
27	4	4	4	4	se	at	4	4	32	5	5	2	2	2	4	4	4	4	32	5	3	3	4	4	3	22	4	4	4	4	4	5	4	4	33
28	3	4	5	4	se	at	4	4	32	4	4	2	2	2	4	4	2	4	28	5	4	4	5	4	4	26	5	4	5	4	5	4	3	4	34
29	4	5	5	4	se	at	5	5	38	5	4	3	4	3	4	4	4	4	35	5	5	4	4	4	5	27	4	5	5	5	5	5	4	5	38
30	5	5	5	5	se	at	4	5	39	4	4	3	3	4	5	5	5	5	38	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	5	5	4	4	se	at	5	5	38	5	5	4	4	4	5	4	5	5	41	5	4	4	4	5	4	26	5	5	5	5	5	5	4	4	38
32	4	5	5	4	se	at	4	5	36	5	4	3	3	5	4	5	5	4	38	5	5	4	5	4	5	28	5	4	4	5	5	5	5	5	38
33	5	5	4	5	se	at	5	5	38	5	5	3	4	4	4	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	3	4	3	3	se	at	4	3	27	4	3	3	2	3	4	4	3	3	29	4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	5	4	4	33
35	5	5	4	5	se	at	5	5	38	5	5	4	3	5	5	4	5	5	41	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	4	5	38
36	4	4	4	4	se	at	4	4	32	4	4	2	3	2	4	3	2	4	28	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	5	4	5	5	se	at	5	4	37	5	5	3	3	5	5	5	5	4	40	5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	4	4	4	4	se	at	4	4	32	4	4	3	3	2	4	4	4	4	32	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	4	5	4	4	se	at	4	4	35	4	4	3	3	3	4	5	4	5	35	5	4	4	4	4	4	25	4	5	4	4	4	4	4	4	33
40	5	5	5	5	se	at	4	4	38	5	5	4	4	5	5	5	4	5	42	4	5	4	4	5	5	27	5	5	5	5	5	5	4	5	39



## LAMPIRAN 4: DEMOGRAFI RESPONDEN

### JENIS\_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PRIA	23	57,5	57,5	57,5
	WANITA	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

### UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30-40 TAHUN	12	30,0	30,0	30,0
	41-50 TAHUN	26	65,0	65,0	95,0
	>50TAHUN	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

### PENDIDIKAN\_TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	35	87,5	87,5	87,5
	S2	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

### LAMA\_JABATAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 TAHUN	33	82,5	82,5	82,5
	6-10 TAHUN	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SISTE	Valid
SISTE	
PENC	
KINE	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN	40	27	39	35,43	2,640
SISTEM PENGUKURAN KINERJA	40	25	42	33,50	4,674
PENGHARGAAN	40	22	30	26,05	2,112
KINERJA MANAJERIAL	40	32	40	36,28	2,542
Valid N (listwise)	40				

## 1. KINERJA MANAJERIAL

Cronbach's Alpha	N of Items
,764	8

masalah.

[illegible]

[illegible]

X1.5	Pearson Correlation	,286	,185	,110	,219	1	,666**	,246	,086	,595**
	Sig. (2-tailed)	,074	,252	,500	,175		,000	,125	,599	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	,212	,185	,188	,219	,666**	1	,246	,253	,630**
	Sig. (2-tailed)	,189	,252	,245	,175	,000		,125	,116	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	,269	,191	,174	,257	,246	,246	1	,175	,544**
	Sig. (2-tailed)	,093	,237	,283	,110	,125	,125		,281	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	,157	,364*	,282	,183	,086	,253	,175	1	,527**
	Sig. (2-tailed)	,335	,021	,078	,260	,599	,116	,281		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,598**	,558**	,530**	,693**	,595**	,630**	,544**	,527**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 3. SISTEM PENGUKURAN KINERJA

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,802	9



### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL_ X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,609**	,200	,317*	,249	,619**	,520**	,181	,560**	,604**
	Sig. (2-tailed)		,000	,217	,046	,121	,000	,001	,265	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	,609**	1	,200	,308	,408**	,368*	,337*	,329*	,589**	,635**
	Sig. (2-tailed)	,000		,215	,053	,009	,020	,034	,038	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	,200	,200	1	,217	,530**	,199	,227	,532**	,189	,627**
	Sig. (2-tailed)	,217	,215		,178	,000	,219	,159	,000	,242	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	,317*	,308	,217	1	,233	,237	,243	,319*	,385*	,528**
	Sig. (2-tailed)	,046	,053	,178		,148	,141	,131	,045	,014	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	,249	,408**	,530**	,233	1	,214	,385*	,745**	,317*	,806**
	Sig. (2-tailed)	,121	,009	,000	,148		,186	,014	,000	,046	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	,619**	,368*	,199	,237	,214	1	,550**	,184	,430**	,542**
	Sig. (2-tailed)	,000	,020	,219	,141	,186		,000	,257	,006	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	,520**	,337*	,227	,243	,385*	,550**	1	,233	,424**	,611**
	Sig. (2-tailed)	,001	,034	,159	,131	,014	,000		,147	,006	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	,181	,329*	,532**	,319*	,745**	,184	,233	1	,235	,776**
	Sig. (2-tailed)	,265	,038	,000	,045	,000	,257	,147		,144	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9	Pearson Correlation	,560**	,589**	,189	,385*	,317*	,430**	,424**	,235	1	,609**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,242	,014	,046	,006	,006	,144		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_ X2	Pearson Correlation	,604**	,635**	,627**	,528**	,806**	,542**	,611**	,776**	,609**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## PENGHARGAAN (REWARD)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,689	6

### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,206	,339*	,316*	,321*	,141	,588**
	Sig. (2-tailed)		,203	,033	,047	,043	,384	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	,206	1	,265	,155	,184	,450**	,641**
	Sig. (2-tailed)	,203		,099	,340	,257	,004	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	,339*	,265	1	,553**	,209	,270	,701**
	Sig. (2-tailed)	,033	,099		,000	,197	,092	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	,316*	,155	,553**	1	,207	,280	,641**
	Sig. (2-tailed)	,047	,340	,000		,200	,081	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.5	Pearson Correlation	,321*	,184	,209	,207	1	,210	,556**
	Sig. (2-tailed)	,043	,257	,197	,200		,193	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.6	Pearson Correlation	,141	,450**	,270	,280	,210	1	,635**
	Sig. (2-tailed)	,384	,004	,092	,081	,193		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_X3	Pearson Correlation	,588**	,641**	,701**	,641**	,556**	,635**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

\*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## LAMPIRAN 7: UJI ASUMSI KLASIK

### 1. UJI NORMALITAS

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,29831915
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,092
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,29831915
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

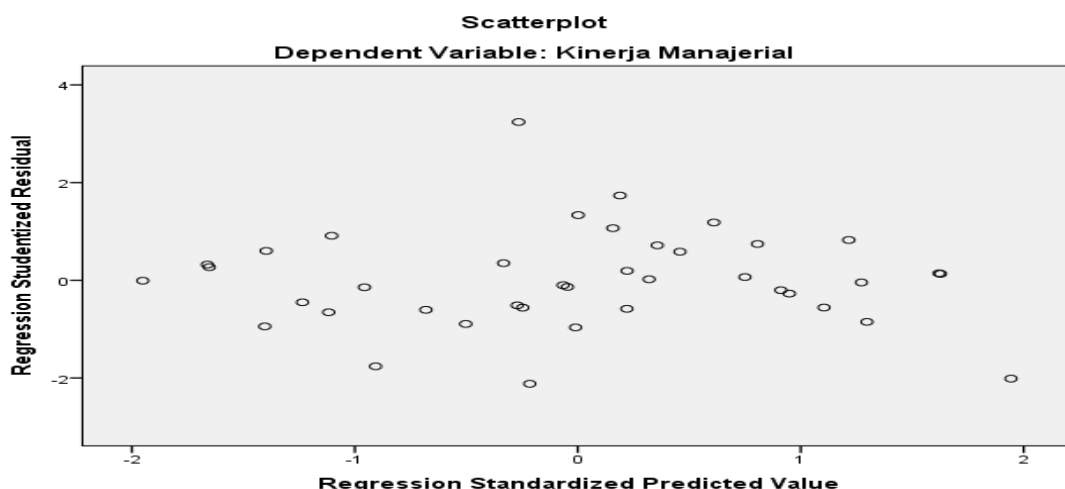
## UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,589	3,398		1,350	,185		
Sistem Akuntansi Manajemen	,341	,097	,354	3,520	,001	,718	1,394
Sistem Pengukuran Kinerja	,163	,055	,300	2,982	,005	,716	1,396
Penghargaan	,543	,113	,451	4,806	,000	,821	1,217

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

## UJI HETEROSKEDASTISITAS



Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,079	2,306		,468	,643
Sistem Akuntansi Manajemen	-,054	,066	-,158	-,816	,420
Sistem Pengukuran Kinerja	,003	,037	,018	,092	,927
Penghargaan	,063	,077	,148	,817	,419

a. Dependent Variable: RES2



## LAMPIRAN 8: HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penghargaan, Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja <sup>b</sup>		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial  
b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 <sup>a</sup>	,739	,717	1,351

- a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186,235	3	62,078	33,995	,000 <sup>b</sup>
	Residual	65,740	36	1,826		
	Total	251,975	39			

- a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial  
b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,589	3,398		1,350	,185
Sistem Akuntansi Manajemen	,341	,097	,354	3,520	,001
Sistem Pengukuran Kinerja	,163	,055	,300	2,982	,005
Penghargaan	,543	,113	,451	4,806	,000

a Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**  
**كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية**  
**FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES**

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tushadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fakultas@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/E.VII/PP.00.9/1839/2020  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 27 April 2020 M  
 4 Ramadhan 1441 H

Kepada  
 Yth. Pimpinan  
 Perbankan BUMN Kota Pekanbaru  
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Delvi Yulian Putri  
 NIM. : 11673202626  
 Jurusan : Akuntansi  
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perbankan BUMN di Kota Pekanbaru)" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM  
 NIP. 19620812 198903 1 003





# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



No : *SP* /PKB/DSM/BSSU/VI/2020  
 Perihal : Jawaban Permohonan Pelaksanaan Riset  
 Lamp : -

Kepada Yth,  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
 Di Tempat

Menunjuk Surat Saudara No. Un.04/F.VII/PP.00.9/1839/2020 tanggal 27 April 2020 perihal Izin Riset.

Dengan ini kami sampaikan bahwa :

Nama	: Delvi Yulian Putri
NIM	: 11673202626
Program Studi	: Akuntansi
Judul Skripsi	: Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Penghargaan ( <i>Reward</i> ) Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perbankan BUMN di Kota Pekanbaru)

Mahasiswa tersebut dapat melaksanakan Riset di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru, dengan mengikuti semua ketentuan yang berlaku di Bank.

Untuk selanjutnya agar Mahasiswa tersebut hadir ke PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru qq. Branch Shared Service Unit (BSSU) untuk koordinasi pelaksanaannya.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK  
 KANTOR CABANG PEKANBARU

*[Signature]*  
 Sutjipto  
 Deputy Service Manager

*[Signature]*  
 Budi Kurniawan  
 Branch Shared Service Unit Head

PT. Bank Tabungan Negara (Persero)  
 Kantor Cabang Pekanbaru  
 Jl. Lingkar Selatan No. 89 Pekanbaru 28115  
 Riau

T +62 761 - 40494  
 E k : p a i k a r u @ b t n . c o . i d  
 www.btn.co.id

NPWP : 015618083218001



Dipindai dengan CamScanner





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## BIOGRAFI PENULIS

**Delvi Yulian Putri**, lahir di Pekanbaru 5 Juli 1998. Penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara anak dari bapak Yurnalis dan ibu Desi Darwita. Jenjang pendidikan penulis dimulai dari SD Negeri 006 Marpoyan Damai pada tahun 2004-2010, kemudian pada tahun 2010 penulis melanjutkan di SMPN 8 Pekanbaru, kemudian melanjutkan pendidikan di SMAN 12 Pekanbaru pada tahun 2013. Pada tahun 2016 melanjutkan pendidikan perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada program studi Akuntansi S1

Dengan berkat dan rahmat Allah SWT, pada tanggal 13 Oktober 2020 penulis dinyatakan lulus dari ujian Munaqasah dan Oral Comprehensive dengan judul **“Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perbankan BUMN di Kota Pekanbaru)”** dibawah bimbingan Ibu Aras Aira SE, M.Si.

UIN SUSKA RIAU